

PLAN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
Secretaría Distrital de Integración Social

Tabla de contenido

Introducción	3
Presentación	3
CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO Y NORMATIVIDAD	5
1.1. Misión de la Secretaría Distrital de Integración Social	5
1.2. Visión de la Secretaría Distrital de Integración Social	5
1.3. Metas y apuestas estratégicas en el marco del Acuerdo Distrital 927 de 2024 Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027	6
1.4. Decretos Distritales de la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social.....	7
1.5. Marco normativo anticorrupción aplicable a la Secretaría Distrital de Integración Social...	9
1.5.1. Normas nacionales.....	9
1.5.2. Decretos Únicos Reglamentarios y Decretos Nacionales	11
1.5.3. Documentos	CONPES
	Nacionales
.....	11
1.5.4. Normas	distritales
.....	11
CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN DE BRECHAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO QUE BUSCAN CERRARSE CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN JURÍDICA ANTICORRUPCIÓN.....	12
2.1. Árboles de problemas de la corrupción según la Organización de Naciones Unidas, que apuntan también a combatir los delitos mencionados en la Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA.....	13
2.2. Marco lógico de la corrupción.....	15
2.3. Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Oportunidades y Amenazas de la Secretaría Distrital de Integración Social y su relación con la gestión pública transparente.....	16
2.4. Estrategias y políticas institucionales que materializan la gestión con transparencia.....	17
2.5. Fuentes de información para la determinación de brechas de cumplimiento normativo en la Secretaría Distrital de Integración Social.....	19
2.6. Determinación de brechas de cumplimiento normativo en la Secretaría Distrital de Integración Social.....	20
2.7. Árbol de objetivos para reducir y superar las brechas que ponen a la entidad en riesgo de que se presenten prácticas corruptas.....	28
2.8. Procesos y procedimientos priorizados para implementar acciones en el Plan de Cumplimiento Normativo.....	30
CAPÍTULO III IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y DE GESTIÓN POR LOS CUALES SE IMPLEMENTA EL PLAN DE CUMPLIMIENTO.....	31
3.1. Aspectos relevantes de la Política de Administración de Riesgos de la Secretaría Distrital de Integración Social.....	31
3.2. Cuadro de Cumplimiento Normativo: Identificación de riesgos de corrupción, conductas	

penales,	acciones	y
responsables.....		34
3.3. Identificación del riesgo de incumplimiento normativo en el mapa de riesgos de gestión de esta Secretaría.....		50
CAPÍTULO IV APLICACIÓN DE ALERTAS, SANCIONES Y CORRECTIVOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA DE LA LEGALIDAD.....		
51		
4.1. Política de colaboración de la Secretaría Distrital de Integración Social al Sistema de Alertas Tempranas para la integridad en la gestión pública del Distrito.....		51
4.2. Sanciones por actos de corrupción.....		52
4.3. Implementación de la cultura de la legalidad e integridad en esta Secretaría como buena práctica anticorrupción.....		53
4.3.1. Marco conceptual de la cultura de la legalidad.....		53
4.3.2. Marco normativo de la cultura de la legalidad.....		54
4.4. Acciones de implementación del Plan de Cumplimiento Normativo del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción.....		56
4.5. Aprobación del presente Plan y sus modificaciones.....		56
4.6. Seguimiento, evaluación y mejora del Plan.....		57

Introducción

El Decreto Distrital 610 de 2022 adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción como un instrumento de gerencia pública que “[articula] de forma coherente y sistemática las medidas desarrolladas en materia de lucha contra la corrupción en la administración pública distrital en lo que corresponde a la adopción de planes de cumplimiento normativo por medio de los cuales se pueda garantizar una cultura de la legalidad que promueva las buenas prácticas administrativas a fin de evitar de la mayor forma posible espacios que posibiliten actos de corrupción, así como también la adopción de mecanismos oportunos y eficaces para la investigación y sanción de conductas de corrupción administrativa”¹.

Según el artículo 8° del citado decreto distrital, los componentes del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción son la política de cumplimiento normativo, el órgano de cumplimiento, el Plan de Cumplimiento Normativo, las líneas de defensa, las políticas de alerta de irregularidades (*whistleblowing*), los incentivos a la innovación y buenas prácticas en materia de integridad y ética de lo público.

Por otro lado, el Instrumento de Gerencia Jurídica No. 17 de 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital “Cartilla para la implementación del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción MGJA”, establece los lineamientos para el desarrollo de los componentes del Modelo y define el plan de cumplimiento normativo como el instrumento mediante el cual se definen y articulan todas las actividades para gestionar los riesgos de corrupción de cada una de las entidades distritales, en él además se incluyen las buenas prácticas y el desarrollo de proceso de formación para los/as servidores/as y colaboradores

El 31 de julio de 2024 la Oficina Jurídica le dio a conocer al equipo directivo de esta Secretaría el diagnóstico sobre el contexto normativo anticorrupción, el cual, atendiendo a lo establecido por el artículo 14 Decreto Distrital 610 de 2022 es uno de los documentos previos a la elaboración del plan de cumplimiento normativo en las entidades distritales y consta del inventario normativo de las obligaciones, acciones, gestiones, informes, responsabilidades o compromisos de esta Secretaría por mandato de las disposiciones constitucionales y de las normas internacionales, nacionales y distritales relacionadas con la lucha contra la corrupción.

En ese mismo contexto, mediante la Resolución 1809 de 2024 se adoptó la política de cumplimiento normativo de esta Secretaría, aprobada en Sesión No. 35 del 26 de agosto de 2024, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Integración Social, que según el artículo 5° de este acto administrativo es “(...) la manifestación expresa y solemne que debe realizar cada integrante de la alta dirección sobre su compromiso irrestricto y convicción permanente de cumplir todas las normas jurídicas de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción administrativa y en especial observar un comportamiento coherente con los máximos principios éticos del buen servicio público”. Igualmente, mediante dicho acto administrativo se creó el órgano de cumplimiento del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción de la entidad.

Finalmente, una vez establecida la política y el órgano de cumplimiento normativo, el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción debe articular de manera sistemática y coherente el cumplimiento de las actividades a cargo de las dependencias en el marco del plan de cumplimiento normativo y este, a su vez, es un instrumento de gestión que le permitirá a la Secretaría Distrital de Integración Social contribuir a la creación y fortalecimiento de una cultura de la legalidad que promueva las buenas prácticas así como también la adopción de mecanismos oportunos y eficaces para la investigación y sanción de conductas de corrupción administrativa.

¹ Decreto 610 de 2022 “Por medio del cual se adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción para el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”

Presentación

El Órgano de Cumplimiento Normativo de la Secretaría Distrital de Integración Social, en virtud de lo establecido en el artículos 11 y 12 del Decreto 610 de 2022, se permite presentar a su equipo directivo, servidores, contratistas y la ciudadanía en general del Distrito Capital, el plan de cumplimiento normativo del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción de la entidad, cuya construcción está enmarcada en la estructura de este instrumento de gestión definida por la Secretaría Jurídica Distrital en el Instrumento de Gerencia No. 17 de 2023 “Cartilla para la implementación del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción MGJA”. En este sentido, en el citado instrumento se establecen las actividades de análisis requeridas para la construcción del plan que fueron cumplidas a cabalidad y están desarrolladas en cada uno de los capítulos del plan.

Por lo anterior, en el primer capítulo del Plan se incluye la misión y visión de la Secretaría Distrital de Integración Social, las normas que determinan la estructura interna y un resumen del objeto de las modificaciones, la enunciación del inventario normativo anticorrupción aplicable a la entidad y una síntesis del diagnóstico anticorrupción.

Por otro lado, el segundo capítulo del Plan hace referencia al análisis y determinación de brechas, que según el artículo 14 del Decreto Distrital 610 de 2022 implica establecer cuáles normas del inventario normativo anticorrupción aplicable a la entidad se han cumplido a cabalidad y cuáles pueden ser objeto de mejora en su cumplimiento. Según la Cartilla antes mencionada, la determinación de brechas comprende un análisis de la Matriz FODA, en la cual están señaladas las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales, árbol de problemas y árbol de objetivos, el cual se realizó en contraste con los actuales riesgos de corrupción y diversos informes de auditoría de la Oficina de Control Interno en los que se establecieron hallazgos relacionados con dichos riesgos y las conclusiones presentadas en el Documento de la segunda línea de investigación del Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción “Conductas penales y disciplinarias en el marco de la lucha contra la corrupción en Bogotá”², publicado en 2023.

En ese contexto, teniendo en cuenta que la citada investigación del Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción concluye que los procesos penales y disciplinarios en el Distrito en su mayoría se refieren a actos relacionados con la contratación estatal, el análisis de brechas en gran medida partió de las debilidades en los procesos de contratación identificados en informes de auditorías y en cada caso se hacen recomendaciones a quienes ejercen la supervisión de los contratos, para contribuir con ello a que los hallazgos encontrados no se repitan y los riesgos de corrupción en materia de gestión contractual no se materialicen.

Por otra parte, el tercer capítulo del Plan trata sobre mapa de riesgos de corrupción y sus controles, y en este se resalta la importancia de construir sobre lo construido en la gestión pública, en el entendido que según el anterior Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano, hoy Programa de Transparencia y Ética en el Sector Público, las entidades debían incluir los riesgos de corrupción en sus mapas de riesgos de gestión y realizar la debida gestión de estos riesgos para que no lleguen a materializarse. Por ello, en este capítulo se hará el análisis de los riesgos de corrupción cuya gestión se viene haciendo, para establecer si se mantienen, se modifican estos o sus controles o se incluyen nuevos riesgos en el mapa de riesgos de gestión de la entidad.

En cuanto al cuarto capítulo del Plan, el objeto del mismo es el análisis de las acciones para la generación de alertas, imposición de sanciones y articulación con otras autoridades competentes de imponerlas según la tipología de sanción, además de la adopción de medidas correctivas cuando la Secretaría tenga conocimiento de actos de corrupción. Según lo establecido en la Cartilla de la Secretaría Jurídica Distrital, en este capítulo se hace referencia al marco conceptual de la cultura de la legalidad, las recomendaciones de la Procuraduría General de la Nación para implementarla y la necesidad de hacer seguimiento a las acciones que se definan para el efecto.

² Link de consulta:

<https://www.secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/2024-01/Conductas%20penales%20y%20disciplinarias.pdf>

Finalmente, en el quinto capítulo del Plan se abordarán las buenas prácticas en materia de medidas para combatir la corrupción en el sector público, entre las cuales haremos referencia a las establecidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) a saber: demostrar compromiso, clarificar las responsabilidades, realizar la gestión anticorrupción con un enfoque estratégico, socializar y aplicar las normas de conducta a servidores, contratistas y los demás grupos de interés, crear una cultura de la legalidad y la integridad, liderazgo, meritocracia, participación, transparencia y control interno y social de la gestión.

CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO Y NORMATIVIDAD

En cumplimiento de lo establecido por la Secretaría Jurídica Distrital en el Instrumento de Gerencia Jurídica No. 17 de 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital “Cartilla para la implementación del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción MGJA”, el primer capítulo de este plan de cumplimiento normativo hará referencia a las siguientes materias:

- Misión y visión de la entidad.
- Metas y apuestas estratégicas en el marco del Acuerdo Distrital 927 de 2024 “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.
- Estructura organizacional de la entidad.
- Marco normativo anticorrupción aplicable a la Secretaría Distrital de Integración Social

1.1. Misión de la Secretaría Distrital de Integración Social

La Secretaría Distrital de Integración Social, es una entidad pública de nivel central del Distrito Capital, creada en virtud de la transformación del Departamento Administrativo de Bienestar Social en secretaría de despacho, de acuerdo con lo establecido por el artículo 87 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 “Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones.”

Según el artículo 88 de ese mismo Acuerdo Distrital, la Secretaría es líder del Sector Integración Social de la administración distrital, y lo integra conjuntamente con el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), entidad adscrita a esta.

Según el artículo 89 del citado Acuerdo Distrital, la Secretaría Distrital de Integración Social tiene por objeto orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, con especial énfasis en la prestación de servicios sociales básicos para quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales básicos de atención a aquellos grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o en situación de exclusión social.

1.2. Visión de la Secretaría Distrital de Integración Social

Mediante la Resolución 456 de 2021 de la Secretaría Distrital de Integración Social “Por la cual se adopta la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Secretaría Distrital de Integración Social”, en el artículo 1° se adoptó la visión de esta Secretaría indicando que “(...) la entidad será en el año 2030, una entidad líder, a nivel nacional, en materia de política social y un referente en la promoción de derechos, por contribuir a la inclusión social, al desarrollo de capacidades y a la prestación de los servicios sociales de alta calidad, a través de la transformación de los servicios sociales, la modernización institucional y una estrategia territorial integral social que responde a las necesidades sociales mediante acciones transectoriales, integradoras e innovadoras. Lo anterior para hacer de Bogotá una ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente”.

1.3. Metas y apuestas estratégicas en el marco del Acuerdo Distrital 927 de 2024 Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027

Estas metas se centran en la reducción de la exclusión y la pobreza, así como en la garantía de los derechos y el avance en la inclusión y movilidad social.

Para lograr dichas metas, Integración Social ha formulado cinco apuestas estratégicas, destinadas a mejorar la prestación y ampliar la cobertura de los servicios sociales dirigidos a la población más vulnerable de Bogotá, descritas así en el Plan de Desarrollo Distrital:

Erradicación del hambre. “Artículo 9. Propósito y estrategias del objetivo estratégico “Bogotá confía en su bien-estar. Bogotá ha de ser el sitio donde sus habitantes quieran estar y puedan desarrollar todo su potencial. Una ciudad que sea la misma para todas y todos sus habitantes. Bien-estar es la posibilidad efectiva que tiene la ciudadanía de elegir sobre lo que quiere ser y sobre lo que quiere hacer en la ciudad de Bogotá. (...) Esta visión es acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); (...) El ODS 2, “Hambre cero, buscando reducir la inseguridad alimentaria”, garantiza el derecho a la alimentación para quienes habitan Bogotá”.

- **Reducción de formas extremas de exclusión. “Artículo 10. Programas del objetivo estratégico “Bogotá confía en su Bien-Estar”. Adóptense los siguientes programas del objetivo: Numeral 10.3 del artículo 10. Programa 9 del Plan de Desarrollo Distrital.** El programa aborda acciones de atención y prevención dirigidas a la población habitante de calle o en riesgo de estarlo, así como a las personas que viven en residencias tipo “pagadarios”, teniendo en cuenta que dicha situación se enfrenta a una alta exclusión social y productiva, ya sea porque han perdido su residencia habitual o están en riesgo de perderla.”
- **Atención Integral a la primera infancia. Artículo 12. Programas del objetivo estratégico “Bogotá confía en su potencial”.** Adóptense los siguientes programas del objetivo “Bogotá confía en su potencial”: **12.1. Programa 16. Atención integral a la primera infancia y educación como eje del potencial humano.** (...Para que esto sea posible, se establecerá un modelo unificado e intersectorial de aseguramiento a la calidad en el marco de la atención integral para la primera infancia que será obligatorio para los prestadores públicos y privados de la educación inicial en la ciudad. Complementariamente, se crearán los sistemas de información necesarios para el seguimiento niño a niño / niña a niña y la valoración de la prestación de los servicios incluidos en la atención integral con respecto de los estándares establecidos.
- **“Jóvenes con oportunidades. “Numeral 12.2 del artículo 12 del Plan. Programa 17. Formación para el trabajo y acceso a oportunidades educativas.** (...) se centra en atención a jóvenes con oportunidades de inclusión social y productiva brindando espacios para desarrollar su potencial; en especial procesos paralelos de orientación psicosociales e inteligencia emocional para la prevención de la deserción educativa y el desempleo, además de acciones para protegerlos de todos los riesgos a los que están expuestos como la violencia, el reclutamiento, la vinculación a bandas delictivas y los riesgos de salud física y mental, el consumo problemático de drogas, y la maternidad y paternidad tempranas, entre otros”.
- **“Artículo 52 Ingreso Mínimo Garantizado (IMG)** La Estrategia de Ingreso Mínimo Garantizado de Bogotá es un esquema que relaciona los beneficios o subsidios con las cargas o contribuciones distritales vigentes, que buscará garantizar, progresivamente, un ingreso mínimo a los hogares en condición de pobreza y/o vulnerabilidad residentes en Bogotá D.C., con el fin de reducir los índices de pobreza monetaria, y de feminización de la pobreza. Serán objeto de subsidios, en la estrategia de Ingreso Mínimo Garantizado, los hogares pobres o vulnerables”.

1.4. Decretos Distritales de la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social

A través del Decreto 607 de 2007 se determinó el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría Distrital de Integración Social, que en general hoy se mantiene, sin perjuicio de las nuevas dependencias que se han ido creando, según las nuevas necesidades expectativas y demandas que han surgido en los grupos de población pobre o vulnerable del Distrito Capital, para cuya atención integral y de calidad se implementan las políticas y servicios sociales a cargo de la entidad. Las dependencias creadas mediante este decreto distrital son las siguientes:

1. Despacho del Secretario

1.1 Oficina Asesora Jurídica

1.2. Oficina Asesora de Comunicaciones

1.3 Oficina de Control Interno

1.4. Oficina de Asuntos Disciplinarios

2. SUBSECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

3. DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

3.1. Subdirección de Contratación

3.2. Subdirección Administrativa y Financiera

3.3. Subdirección de Plantas Físicas

4. DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DISEÑO ESTRATÉGICO

4.1. Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización

4.2. Subdirección de Investigación e Información

5. DIRECCIÓN TERRITORIAL

5.1. Subdirección de Gestión Integral Local

5.2. Subdirección para la Identificación, Caracterización e Integración

5.3. Subdirecciones Locales para la Integración Social

6. DIRECCIÓN POBLACIONAL

6.1. Subdirección para la Infancia

6.2. Subdirección para la Juventud

6.3. Subdirección para la Adulthood

6.4. Subdirección para la Vejez

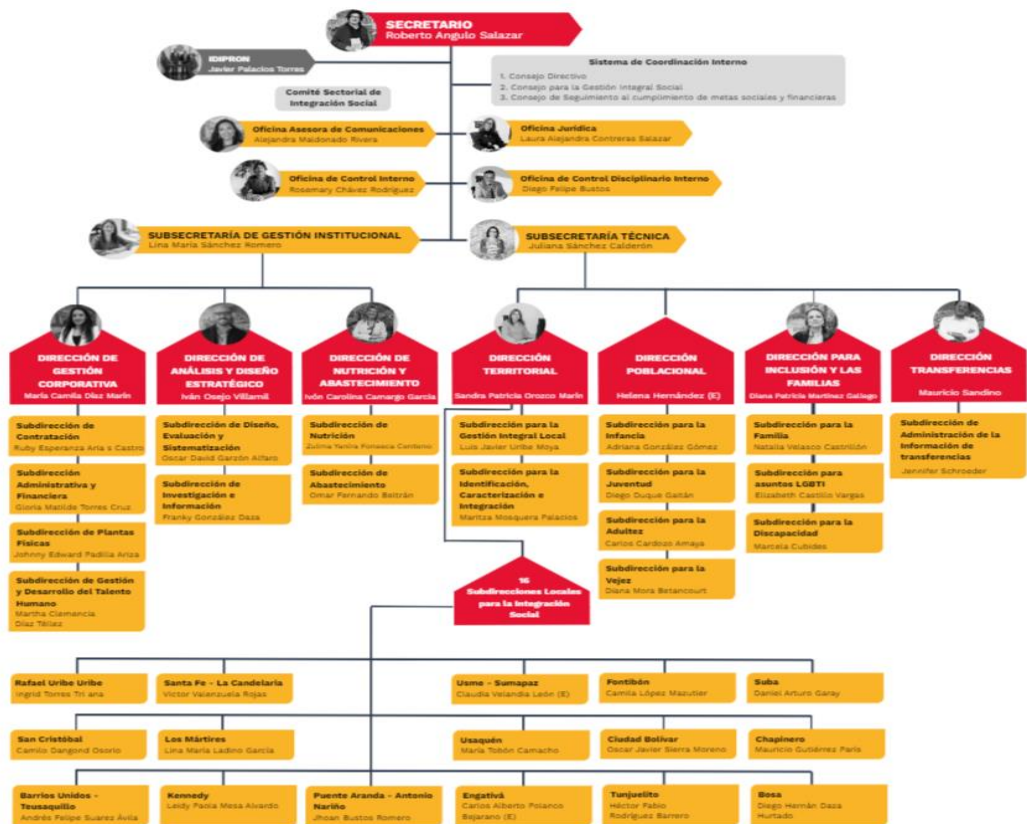
6.5. Subdirección para la Familia

La Secretaría Distrital de Integración Social hace énfasis en que la Subdirección para la Familia es la encargada de dirigir los aspectos administrativos y operativos de las comisarías de familia, pero los comisarios de familia son autónomos en las decisiones que adoptan en los casos concretos.

En este contexto, el Decreto Distrital 607 de 2007 ha sido objeto de las siguientes modificaciones adicionando nuevas dependencias a la estructura organizacional de la entidad, para dar cumplimiento a los nuevos retos planteados para implementar las políticas sociales y a normas distritales y nacionales posteriores:

- Mediante el Decreto Distrital 149 de 2012 se modificó la estructura organizacional de la entidad creando **en la Dirección Poblacional la Subdirección para Asuntos LGBTI.**
- Mediante el Decreto Distrital 445 de 2014 se modificó la estructura organizacional de la entidad creando **en la Dirección Corporativa la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.**
- Mediante el Decreto Distrital 587 de 2017 se modificó la estructura organizacional de la entidad creando la **Dirección de Nutrición y Abastecimiento**, como una dependencia aparte de las Direcciones que ya existían, y al interior de esta, las **Subdirecciones de Nutrición y de Abastecimiento.**
- Mediante el Decreto Distrital 459 de 2021 se modificó la estructura organizacional de la entidad creando la **Dirección para la Inclusión y las Familias**, al interior de esta la **Subdirección para la Discapacidad**, e igualmente pasaron a formar parte de esta las Subdirecciones para la Familia y para asuntos LGBTI, que antes integraban la Dirección Poblacional.
- Mediante el Decreto Distrital 508 de 2022, se ajustaron la denominación de Oficina de Control Disciplinario Interno, así como sus funciones, pues le corresponde adelantar la etapa de instrucción del proceso disciplinario. En segundo lugar, se suprimieron las funciones de asesoría que tenía la Oficina Asesora Jurídica con anterioridad, para encargarse de adelantar la etapa de juzgamiento en primera instancia de los procesos disciplinarios de la entidad. Finalmente, se ajustaron las funciones del Despacho de la entidad asignándole adicionalmente, fallar en segunda instancia los procesos disciplinarios.
- Mediante el Decreto Distrital 113 de 2023 se modificó la estructura organizacional de la entidad, creando la **Subsecretaría de Gestión Institucional** y estableciendo que la integran la Dirección Corporativa, la Dirección de Diseño y Análisis Estratégico y la Dirección de Nutrición y Abastecimiento, con las respectivas Subdirecciones de estas que existían antes de 2023.

La anterior Subsecretaría de Integración Social pasó a denominarse Subsecretaría Técnica quedando integrada por la Dirección Territorial, Dirección Poblacional, Dirección para la Inclusión y las Familias, con las respectivas Subdirecciones de estas que existían antes de 2023. Finalmente, **como parte de la Subsecretaría Técnica se creó Dirección de Transferencias y al interior de esta la Subdirección de Administración de la Información de transferencias**, para la implementación de la Estrategia Ingreso Mínimo en el Distrito Capital.



1.5. Marco normativo anticorrupción aplicable a la Secretaría Distrital de Integración Social

A continuación enunciamos el inventario normativo anticorrupción aplicable a la Secretaría Distrital de Integración Social. Las obligaciones específicas detalladas se encuentran en el numeral 5.2. del Documento “DIAGNÓSTICO ANTICORRUPCIÓN EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL”, que se encuentra publicado en la página web de la entidad en el link

https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2024/Transparencia/MGJA/26082024-DIAGNOSTICO-ANTICORRUPCION-V2.pdf.

El marco normativo es el que se resume a continuación:

Constitución Política de 1991, especialmente el artículo 209 que establece dentro de los principios de la función administrativa el de la moralidad administrativa.

1.5.1. Normas nacionales

Leyes:

- **Ley 80 de 1993** “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.
- **Ley 190 de 1995** “por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa”. Modificada por las Leyes 443 de 1998, artículos 81 y 82 aún vigentes; 599 de 2000, 1121 de 2006, Decreto Ley 019 de 2012.
- **Ley 412 de 1997** “Por la cual se aprueba la "Convención Interamericana contra la Corrupción", suscrita en Caracas el 29 de marzo de mil novecientos noventa y seis”.

- **Ley 472 de 1998** “Por la cual se desarrolla el artículo 88 de la Constitución Política de Colombia en relación con el ejercicio de las acciones populares y de grupo y se dictan otras disposiciones”, entendiéndose que establece dentro de los derechos colectivos protegidos por las acciones populares el derecho a la moralidad administrativa.
- **Ley 489 de 1998** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 599 de 2000** “Por la cual se expide el Código Penal” TITULO XV "DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA.
- **Ley 610 de 2000** “Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías”
- **Ley 850 de 2003** "por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas".
- **Ley 800 de 2003** “por medio de la cual se aprueban la “Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional” y el “Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince (15) de noviembre de dos mil (2000)”.
- **Ley 970 de 2005** “Por medio de la cual se aprueba la “Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Nueva York, el 31 de octubre de 2003”.
- **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 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", reglamentada por el Decreto Nacional 103 de 2015. Modificada por la Ley 2195 de 2022.
- **Ley Estatutaria 1757 de 2015** "Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática".
- **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”.
- **Ley 1955 de 2019** “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, **artículo 43.**
- **Ley 2016 de 2020** "Por la cual se adopta el Código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".
- **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.

1.5.2. Decretos Únicos Reglamentarios y Decretos Nacionales:

- **Decreto Único 1082 de 2015** "Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional"
- **Decreto Único 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto Nacional 1499 de 2017** "por medio del cual se modifica el Decreto número 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"
- **Decreto Nacional 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", corregido por el Decreto Nacional 1605 de 2019.

1.5.3. Documentos CONPES Nacionales:

- **Documento CONPES Nacional 4070 de 2021** "Lineamientos de política para la implementación de un modelo de Estado Abierto".

1.5.4. Normas distritales:

- **Acuerdo Distrital 60 de 2002** "Por medio del cual se dictan normas para promover la transparencia en la vinculación de personal al servicio del Distrito Capital".
- **Acuerdo Distrital 202 de 2005** "Por el cual se establece el Día de la Transparencia Distrital y se dictan otras disposiciones".
- **Acuerdo Distrital 719 de 2018** "Por el cual se establecen lineamientos generales para promover medidas de austeridad y transparencia del gasto público en las entidades del orden distrital, y se dictan otras disposiciones".
- **Documento CONPES Distrital:** "POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y NO TOLERANCIA CON LA CORRUPCIÓN", con Adenda 001 de 2023.
- **Directiva Distrital 005 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá** "Directrices sobre Gobierno Abierto de Bogotá".
- **Directiva 003 de 2021** por la cual la Secretaría Jurídica Distrital expidió los lineamientos en materia de contratación para la implementación de los artículos 14, 16 y 17 del Decreto Distrital 189 de 2020.
- **Directiva Distrital 005 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá** "DIRECTRICES PARA LA ATENCIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN, Y/O EXISTENCIA DE INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES O CONFLICTO DE INTERESES Y PROTECCIÓN DE IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE".

- **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”.
- **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.”
- **Decreto Distrital 556 de 2021**, adopta el Plan Maestro de Acciones Judiciales para la Recuperación del Patrimonio del Distrito Capital.
- **Decreto Distrital 610 de 2022** “Por medio del cual se adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción para el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 010 de 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital por la cual se crea el Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción – ODCLA.

Como conclusión de este primer capítulo del plan de cumplimiento normativo y en el marco de su misionalidad, el deber más importante de la Secretaría Distrital de Integración Social en la aplicación de las normas anticorrupción, se concreta en la ordenación y ejecución del gasto público social con transparencia, eficacia y eficiencia como garante de los derechos de las personas y familias que enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad social en Bogotá D.C.

CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN DE BRECHAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO QUE BUSCAN CERRARSE CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN JURÍDICA ANTICORRUPCIÓN

Un análisis de brechas es un proceso que se usa para comparar el desempeño real de una organización con el desempeño deseado.

En este contexto, el análisis de brechas que deben realizar las entidades distritales tiene su fundamento normativo en lo establecido por el artículo 14 del Decreto Distrital 610 de 2022, que dispone:

“Artículo 14º.- Aspectos previos para la elaboración del Plan de Cumplimiento Normativo. Para la construcción del plan la entidad u organismo distrital deberá partir de la identificación de sus necesidades específicas cumpliendo como mínimo con los siguientes aspectos:

(...)

14.2. Análisis y determinación de brechas. Partiendo del diagnóstico la entidad u organismo establecerá cuántas normas o disposiciones han sido atendidas de manera conforme, y las que no se han cumplido con observaciones. Esta información será el insumo básico para la determinación de brechas, mediante la cual, cada entidad cuantifica y cualifica su realidad frente al inventario, al tiempo que define las razones normativas, operativas o institucionales del incumplimiento identificado”.

Dentro de las orientaciones de la Secretaría Jurídica Distrital dadas en el Instrumento de Gerencia No. 17 de 2023 para realizar el análisis de brechas previo a la implementación del Plan de Cumplimiento Normativo Anticorrupción se destaca:

“Dicho ejercicio debe hacerse de cara a documentos de auditorías internas y externas como los hallazgos de la Contraloría Distrital, análisis propios de los procesos de las dependencias que permitan exponer y documentar de manera cualitativa y cuantitativa la existencia de riesgos al interior de determinada área cuya falta de control y gestión pudiese derivar en la materialización de conductas de carácter penal o disciplinario”.³

En cumplimiento de las orientaciones de la Secretaría Jurídica Distrital para realizar el análisis de brechas:

Árboles de problemas de la corrupción, determinados por la Organización de Naciones Unidas, uno de los cuales representa gráficamente los delitos referidos en la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción de la OEA.

- Marco lógico de la corrupción.
- Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) del Plan Estratégico actual de la Secretaría.
- Determinación de las brechas en el cumplimiento de algunas normas del inventario normativo anticorrupción, dejando las recomendaciones de mejora en su aplicación.
- Árbol de objetivos de la Transparencia

Desde el árbol de problemas hasta la determinación de brechas, este capítulo responderá a la pregunta ¿De dónde venimos en materia de corrupción?, así como del deber imperativo de adoptar medidas eficientes y eficaces para que la gestión institucional se desarrolle con transparencia. Por el contrario, el árbol de objetivos nos dirá cuáles son los propósitos de la entidad en materia de transparencia, que deberán ser cumplidos a corto y mediano plazo, pues son los establecidos por el Acuerdo Distrital 927 de 2024, Plan de Desarrollo Distrital.

2.1. Árboles de problemas de la corrupción según la Organización de Naciones Unidas, que apuntan también a combatir los delitos mencionados en la Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA

Como se verá a continuación los árboles de problemas guardan relación con la garantía de derechos humanos de la población vulnerable, que es objeto de la Secretaría Distrital de Integración Social.

La Organización de los Estados Americanos (OEA), en el marco de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, adoptada en la legislación interna mediante la Ley 412 de 1997, establece que se consideran actos de corrupción:

“a. El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;

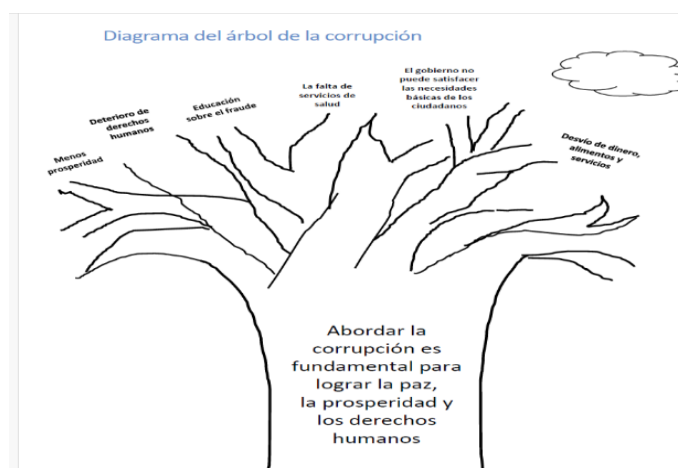
b. El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;

³ SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL. Instrumento de Gerencia Jurídica No. 17 de 2023 Cartilla para la implementación del MGJA. Link de consulta incluido en el texto del Decreto Distrital 610 de 2022 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=132097>

c. La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero;

d. El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo; y e. La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a que se refiere el presente artículo”.⁴

En ese marco conceptual, la Organización de Naciones Unidas ha presentado el árbol de problemas de la corrupción en las gráficas que veremos a continuación. En primer lugar, asociando la corrupción a los problemas y efectos que genera esta en la sociedad, tendría la siguiente representación gráfica:



Fuente: Organización de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (UNDOC)⁵

En cuanto a la corrupción analizada desde el punto de vista de las conductas asociadas a la misma que se consideran delitos y por lo tanto son sancionadas penalmente, la ONU presenta el

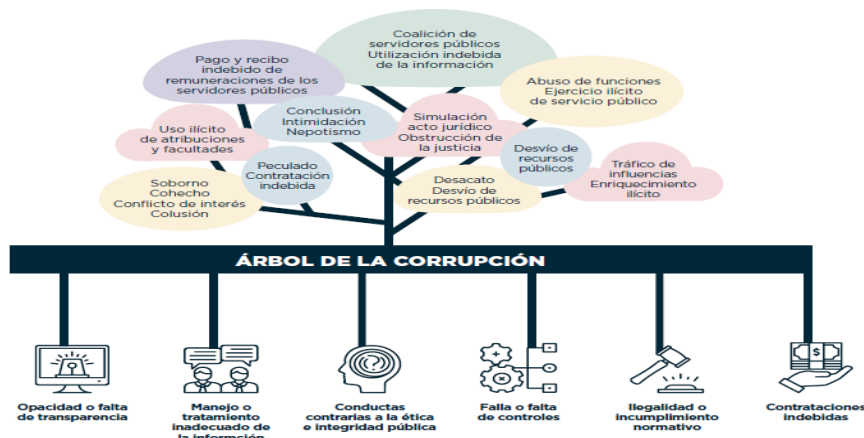
⁴ Ver el artículo 6° de la Convención Convención Interamericana Contra la Corrupción, adoptada en la legislación interna mediante la Ley 412 de 1997.

⁵ Link de consulta en la Organización de Naciones Unidas:
https://www.unodc.org/documents/e4j/Secondary/Anticorruption_Diagrama_del_arbol_de_la_corrupcion.pdf

siguiente árbol de problemas:

Figura 3. El árbol de la corrupción: Actos, riesgos y elementos detonadores

ÁRBOL DE LA CORRUPCIÓN



Fuente: Modelo de Gestión de Riesgos de Corrupción Versión 2.0 - PNUD⁶

La primera gráfica es más ilustrativa sobre los efectos problemáticos que traen las prácticas corruptas a los países, de los cuales para la Secretaría es el deterioro de los derechos humanos, porque el artículo 1° del Decreto Distrital 607 de 2007 “Por el cual se determina el Objeto, la Estructura Organizacional y Funciones de la Secretaría Distrital de Integración Social”, establece que el objeto de la entidad es liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, en especial quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad.

La segunda gráfica hace referencia a los detonadores de la corrupción, es decir el contexto de la gestión en las entidades públicas que favorece las prácticas corruptas, cuando hay falta de controles para darle un tratamiento adecuado a la información que es institucional, lo que conlleva a que los procesos de gestión no se ejecutan con transparencia, incurriendo en conductas contrarias a la ética pública y a la ley, trayendo como consecuencia el incumplimiento normativo que se quiere combatir con la implementación del presente plan.

Sobre el impacto de la corrupción en la garantía de los derechos humanos, que justamente es la razón de ser de la Secretaría Distrital de Integración Social, se resalta que en la **Declaración política para prevenir y combatir la corrupción y reforzar la cooperación internacional**, adoptada en el período extraordinario de sesiones de 2021 de la Asamblea General de las Naciones Unidas contra la corrupción⁷, los Estados miembros expresaron su preocupación por el impacto negativo que todas las formas de corrupción, incluida la solicitud de ventajas indebidas, pueden tener en el acceso a los servicios básicos y en el disfrute de todos los derechos humanos, reconocieron que pueden exacerbar la pobreza y la desigualdad y afectar de manera desproporcionada a las personas más desfavorecidas de la sociedad ⁸, y se comprometieron a "prevenir y combatir la corrupción y fortalecer la cooperación internacional de manera coherente con las obligaciones de respeto de los derechos humanos, la justicia, la democracia y el Estado de Derecho a todos los niveles".⁹

⁶ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO y otros. ROCHA, Cinthya. “MODELO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO VERSIÓN 2.0. ROCHA, Cinthya”. 91 páginas. Ciudad de México, diciembre de 2022. Gráfica del Árbol de la Corrupción tomada de la página 20. Link de consulta <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/modelo-para-la-gestion-de-riesgos-de-corrupcion-en-el-sector-publico>

⁷ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución A/RES/S-32/1 aprobada por la Asamblea General el 2 de junio de 2021. Link de consulta: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/138/86/pdf/n2113886.pdf>.

⁸ ONU Ibídem. Ver página 3.

⁹ ONU Ibídem. Ver página 3.

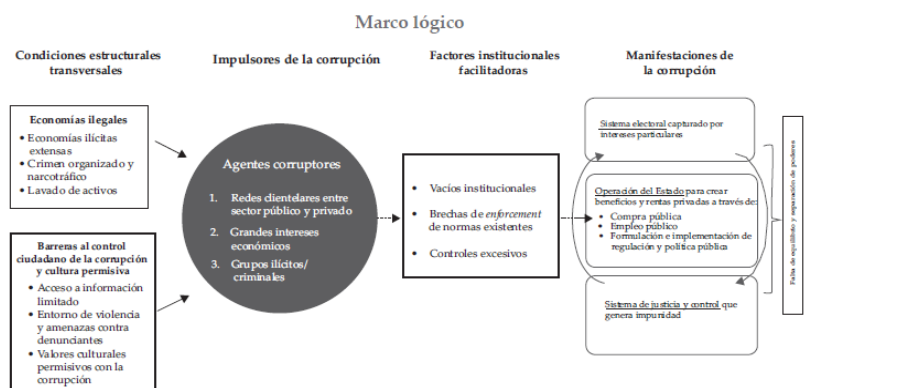
Lo anterior conlleva a que si bien las prácticas corruptas pueden ocurrir en cualquier entidad pública, por lo cual en cumplimiento del principio de transparencia se deben adoptar todas las medidas y controles para evitarlas, por el objeto misional de la Secretaría Distrital de Integración Social surge una obligación ética y jurídica de mayor envergadura, porque el desvío de recursos hacia la corrupción afecta no indirectamente, sino en forma específica a la población objetivo de la entidad en la garantía de sus derechos humanos, entre los que se destacan la dignidad humana, el mínimo vital, a preservar la salud y la integridad física a través de una alimentación equilibrada, a la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, que se ven fortalecidos con todas las actividades incluidas en la oferta institucional de cada servicio social.

2.2. Marco lógico de la corrupción

La metodología de Marco Lógico ha sido definida por la Comunidad Económica para América Latina y el Caribe como:

“(…) una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas [en este caso se trata de implementar un plan para el cumplimiento del Modelo Anticorrupción con las mismas fases en mención]”¹⁰

Según lo anterior, el marco lógico de la corrupción se presenta en la siguiente gráfica:



Manual CEPAL Metodología de Marco Lógico. Pág. 120

2.3. Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas de la Secretaría Distrital de Integración Social y su relación con la gestión pública transparente

Vista la importancia que tiene la gestión pública transparente para la garantía de los derechos humanos, en este aparte queremos resaltar, en resumen los aspectos más relevantes de la Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas¹¹, establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la Secretaría Distrital de Integración Social, relacionados con la razón de ser de la entidad, que es la garantía de los derechos humanos de la población pobre o vulnerable.

Fortalezas: Promoción desde todos los servicios de procesos de movilización y	Debilidades: Falta de recursos para atender la extensa población en estado de
--	--

¹⁰ COMUNIDAD ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. ORTEGÓN, Edgar y otros. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Publicación de las Naciones Unidas ISSN impreso 1680-886X ISSN electrónico 1680-8878 ISBN: 92-1-322719-1. 127 páginas. Segunda edición y reimpresión Santiago de Chile 2015. Link de consulta: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2d86ecfb-f922-49d3-a919-e4fd4d463bd7/content>

¹¹ SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL que no obstante que será reformulado para ajustarlo a las nuevas exigencias del Acuerdo Distrital 927 de 2024 se encuentra vigente. 62 páginas. Cita tomada de la páginas 17 y subsiguientes. Link de consulta https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2021/transparencia/Plan_Estrategico_Institucional_PEI_2020_2024_modificacion_V18112021.pdf

<p>formación para el fortalecimiento de la ciudadanía y la exigencia de sus derechos.</p>	<p>vulnerabilidad social, tanto a nivel presupuestal para ofrecer más cupos en los servicios existentes y ampliar la oferta de servicios con enfoque territorial y rural que se adapte a las necesidades del territorio, como a nivel de recurso humano que es escaso para la densidad poblacional que requiere ser atendida.</p>
<p>Oportunidades: El diseño e implementación de nuevos servicios acordes con la dinámica actual del entorno. -Ampliación de la oferta de servicios puesto que no se cuenta con cupos disponibles en el momento para ciertos servicios. -Fortalecer la formación comunitaria para la comprensión de las competencias de las entidades, su naturaleza y posibilidad de articulación en sus acciones -Fortalecer la inclusión social y participación comunitaria para poder generar procesos sociales importantes con los beneficiarios de los servicios. No solamente que reciban el bono o beneficio, sino que generen procesos sociales en diferentes áreas.</p>	<p>Amenazas: El incremento del índice de corrupción en la ciudad podría afectar el normal desarrollo de las actividades de la Secretaría de Integración Social al no contar con los recursos suficientes.</p>

Las oportunidades de diseño e implementación de nuevos servicios sociales que se adapten a las necesidades del territorio y el esfuerzo institucional de promoción de todos los servicios, así como de formación comunitaria para el fortalecimiento de la ciudadanía y la exigencia de sus derechos, se ve contrastada con la falta de recursos para atender la extensa población en estado de pobreza o de vulnerabilidad social, tanto a nivel presupuestal como del recurso humano.

La falta de recursos antes mencionada como la gran debilidad en el contexto de la Matriz Institucional de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la Secretaría Distrital de Integración Social, trae como consecuencia que los servicios sociales de la entidad se presten atendiendo al criterio de distribución de los bienes escasos, sobre el cual ha precisado la Corte Constitucional en sentencia C 423/97, M. P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, que:

“Para que la repartición de los bienes sea practicada de acuerdo con los fundamentos objetivos, y no de acuerdo con caprichos o inclinaciones personales del funcionario responsable, se requiere de la fijación de unos determinados criterios. Estos criterios de distribución no pueden ser generales, aplicables a todos los casos, sino que han de ser determinados de acuerdo con las características propias de los bienes o medios por repartir y de las necesidades o aspiraciones que estos satisfagan (...)”

Es por ello que el establecimiento de los criterios de distribución de los bienes escasos, cuentan, en primer orden, con la definición de requisitos de elegibilidad para el proyecto y la definición de los procedimientos necesarios para verificar su cumplimiento por parte de los posibles beneficiarios. Así mismo, se requiere que siempre se deba verificar la existencia de cupos disponibles, y seguir rigurosamente el orden de una lista de personas en espera, la cual podrá variar solamente en casos cuya situación requiera una atención de mayor urgencia o priorización.

De esa manera se contrarresta la debilidad de escasos recursos aprovechando en la mayor medida de lo posible la oportunidad de transformación de los servicios sociales, haciéndola cada vez más acorde a las necesidades de los solicitantes y beneficiarios de la oferta social y procurando utilizar todos los medios de comunicación que la entidad tiene a su alcance para divulgar la existencia de los servicios.

2.4. Estrategias y políticas institucionales que materializan la gestión con transparencia

En cumplimiento del artículo 73 de la 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.”, la Secretaría Distrital de Integración Social implementó el **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano** mientras estuvo vigente.

Adicionalmente a la implementación de dicho Plan, en el Distrito se expidió el Documento **CONPES 01 de 2019 “POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y NO TOLERANCIA CON LA CORRUPCIÓN”**, de obligatorio cumplimiento para las entidades distritales, entre ellas las secretarías de despacho, el cual “(...) *identifica como problema central la debilidad institucional para prevenir, investigar y sancionar las prácticas corruptas en el Distrito Capital que involucran tanto al sector público como al privado y a la ciudadanía. Esta problemática plantea la necesidad de desarrollar acciones encaminadas a fortalecer las capacidades institucionales para prevenir y mitigar las prácticas corruptas que se generan en el Distrito Capital a causa de las debilidades identificadas en la gestión administrativa y en la lucha contra la corrupción. Tanto actores públicos como privados pueden ser partícipes de ellas, y su detección y prevención dependen de la puesta en marcha de acciones planeadas conjuntamente, definidas de manera estratégica y con un panorama de largo plazo.*”¹²

En cumplimiento de la Política Distrital de Transparencia, la Secretaría Distrital de Integración Social desde 2021 cuenta con la estrategia institucional para la transparencia **“CONMIGO SÍ ES”¹³**, para el fortalecimiento de la prevención de la corrupción, que tiene por objeto «Fortalecer y promover la cultura de transparencia e integridad con la población vinculada a la SDIS, mediante la Estrategia Institucional “Conmigo Sí es”, a través de procesos de sensibilización, fundamentación y construcción; que generen cambios sostenibles en las prácticas cotidianas que contribuyan a incrementar la confianza institucional, el acceso a la información, la cultura ciudadana, el cuidado de lo público, el control social y el rechazo a la corrupción».

La Estrategia Institucional para la Transparencia “Conmigo Sí es”, es la consolidación de una apuesta por la transformación de las dinámicas institucionales con miras a la garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, la generación de capacidades y la inclusión social de la población más vulnerable de la ciudad. Este reto requiere entonces de servidoras y servidores públicos conscientes de su rol, comprometidos con su labor, claros en la misión con la entidad y con un vínculo y conocimiento profundo de los territorios y las comunidades donde desarrollan su trabajo.

En términos prácticos y sólo por poner un ejemplo, la transparencia de los servidores y contratistas en la prestación de los servicios sociales de la Secretaría, conlleva a que deben tener como un eje central de la labor no beneficiar a solicitantes de servicios que no cumplan los criterios de ingreso a estos, así como también respetar las listas de espera y realizar la depuración continua de las mismas, con el fin de que nuevos solicitantes puedan ser beneficiarios de la entidad, cuestiones que deben ser objeto de seguimiento periódico en territorio, en el marco de las atribuciones de las Subdirecciones Locales para la integración Social, en cumplimiento de las normas anticorrupción.

De ahí la importancia de desarrollar acciones concretas y activar herramientas que superen las fases de sensibilización y formación, permitiendo ir evolucionando hacia una vinculación real de todas las personas que hacen parte de la entidad como productoras de saberes y prácticas, que coadyuven en las transformaciones a las que convocan las políticas y normas vigentes sobre Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, pues su intención es la humanización de los servicios del Estado para la superación del flagelo de la corrupción que tanto daño hace a las instituciones públicas y por ende a la ciudadanía.

¹² Link de consulta:

https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/planeacion/documento_conpes_d.c._transparencia_.pdf

¹³ Link de consulta:

https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2021/regimen_legal/DOCUMENTO_GENERAL_ESTRATEGIA_INSTITUCIONAL_PARA_LA_TRANSPARENCIA.pdf

En tal sentido, se pretende con la Estrategia Institucional “*Conmigo Sí es*”, por una parte, dar cumplimiento a lo establecido en la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, y, por otra parte, generar un cambio en la cultura institucional que trascienda a las prácticas cotidianas. Es por esto que se fomenta desde esta iniciativa un compromiso personal que afirme con responsabilidad “*Conmigo Sí es*”.

Por otro lado, en cumplimiento del artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 “Por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”, sobre la obligatoriedad de hacer la transición, en un plazo de dos (2) años¹⁴, de los planes anticorrupción y de atención al ciudadano a los programas de transparencia y ética en el sector público, así como del Documento Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor en 2022¹⁵, la Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con el Programa Institucional de Transparencia desde 2024¹⁶, en lugar del citado plan.

Así mismo, la SDIS implementa la «**Política de Prevención del Daño Antijurídico**, reformulada por el Comité de Conciliación en mayo de 2023, con Código MNL-GJ-002¹⁷. El Comité de Conciliación de la Secretaría Distrital de Integración Social, formuló la política de prevención del daño antijurídico y defensa judicial; en el cual realizó lineamientos o recomendaciones dirigidas a todas las (os) servidoras (es) y contratistas de la Entidad, tendientes a prevenir la configuración del daño antijurídico y a evitar o disminuir la ocurrencia de los efectos dañinos del debate extrajudicial o judicial, pretendiendo además garantizar que los procesos judiciales en los que pueda ser parte, sean atendidos de manera ágil, eficiente y cuidadosa, acatando los términos de respuesta y en beneficio de los intereses de la Entidad. Las políticas de prevención del Daño antijurídico son estrategias de mejoramiento de la gestión jurídica y administrativa de la entidad que propender por el mejoramiento de la gestión y evitar que se materialicen riesgos que puedan generar demandas en contra de la entidad.

¹⁴ El artículo 31 de la Ley 2195 de 2022 “Por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”, establece:

“ARTÍCULO 31. PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EN EL SECTOR PÚBLICO. Modifíquese el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el cual quedará 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 contemplará, 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;
- f. Todas aquellas iniciativas adicionales que la Entidad considere necesario incluir para prevenir y combatir la corrupción.
(...)

Parágrafo 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.(...)"

¹⁵ Link de consulta:

https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/202312/2022_Doc_Técnico_Programas_Transparencia_Ética_Pública_V1.pdf

¹⁶ Link de consulta:

<https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/116-otras-noticias/6394-inicio-la-construccion-del-programa-de-transparencia-etica-publica-y-mapa-de-riesgos-de-corrupcion-2024-participa-aqui>

¹⁷ Link de consulta: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2023/transparencia/normativa/05052023-Politica-de-prevencion-del-dano-antijuridico-2023.pdf

2.5. Fuentes de información para la determinación de brechas de cumplimiento normativo en la Secretaría Distrital de Integración Social

Teniendo en cuenta que según las orientaciones dadas por la Secretaría Jurídica Distrital para la determinación de brechas de cumplimiento normativo este análisis debe estar basado en documentos de auditorías internas y externas, este ejercicio tiene las siguientes fuentes de información:

- Informe Final de Auditoría 77 de 2023 de la Contraloría de Bogotá D.C. en la cual se evaluó el cumplimiento de la normatividad relacionada con los recursos asignados durante la vigencia para las Metas Nos. 2 y Nos. 3 del Proyecto de Inversión No. 7771 “Fortalecimiento de las oportunidades de inclusión de las personas con discapacidad, familias y sus cuidadores-as en Bogotá”¹⁸
- Informe Final de Auditoría en el marco de la Actuación Especial de Fiscalización 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá D.C., en la cual se evaluó el proceso de contratación suscrita para la atención de grupos poblacionales focalizados como vejez, LGBTQ+ e inmigrantes a 31 de diciembre de 2022.¹⁹
- Informe Final de Auditoría 79 de 2023 de la Contraloría de Bogotá D.C. en la cual se evaluó el cumplimiento de la normatividad relacionada con los recursos asignados al Proyecto No. 7744 para la Meta No. 2 vigencias 2021 y 2022, para lo cual se tendrá como referente la gestión fiscal a través de la contratación suscrita por la entidad, pertinente a los contratos en la modalidad de jardines infantiles cofinanciados al tener en cuenta las adiciones y modificaciones registradas durante la vigencia fiscal 2022.²⁰
- Informe Final de Auditoría 187 de 2023 de la Contraloría de Bogotá D.C. en la cual se evaluó el cumplimiento de los principios de economía, eficiencia y eficacia en la contratación suscrita relacionadas con obras públicas para las vigencias fiscales 2021 y 2022, relacionada con contratos de optimización y las demás que sean necesarias, con el fin de verificar cumplimiento de los requisitos en todas las etapas contractuales, así como reglamentos internos establecidos por la SDIS, para el correcto desarrollo de las obras públicas a su cargo, incluidos los aplicativos o programas existentes para este fin.²¹

La metodología de selección de los informes fue aleatoria y la selección de los hallazgos fue considerando las fallas más comunes en la asignación de beneficios en el marco de la Oferta Social y se presentan con una redacción muy general para hacerla entendible para cualquier lector.

2.6. Determinación de brechas de cumplimiento normativo en la Secretaría Distrital de Integración Social

Debilidad identificada en la matriz FODA	Auditoría y resumen del Hallazgo	Norma cuyo cumplimiento debe mejorar	Recomendación para dar
--	----------------------------------	--------------------------------------	------------------------

¹⁸ Informe final con Código 77 presentado por Contraloría de Bogotá D.C en octubre de 2023. Link de consulta: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2023/informes/08112023-Informe-Final-de-Auditoria-Codigo-77.pdf

¹⁹ Informe final Informe final con Código 78 de Actuación Especial de Fiscalización presentado por Contraloría de Bogotá D.C en diciembre de 2023. Link de consulta: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2024/Informes/03012024-Informe-Final-Actuacion-Especial-Fiscalizacion-Codigo78-PAD-2023.pdf.

²⁰ Informe final Informe final con Código 79 presentado por Contraloría de Bogotá D.C en diciembre de 2023. Link de consulta: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2024/Informes/03012024-Informe-Final-Auditoria-Cumplimiento-Codigo79-PAD2023.pdf

²¹ Informe final Informe final con Código 187 presentado por Contraloría de Bogotá D.C en octubre de 2023. Link de consulta: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2023/informes/07122023-Informe-Final-de-Auditoria-Codigo-187.pdf

otros factores comparativos para determinar brechas			cumplimiento a la norma
<p>“Falta de recursos para atender la extensa población en estado de vulnerabilidad social, tanto a nivel presupuestal para ofrecer más cupos en los servicios existentes y ampliar la oferta de servicios con enfoque territorial y rural que se adapte a las necesidades del territorio”.²²</p>	<p>Auditoría 77 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria Prestación de servicios sociales a personas que no cumplen los requisitos de focalización.²³ Cuando habiendo escases de recursos para la prestación de servicios se prestan estos a quienes no los necesitan, se disminuyen las posibilidades de que sean beneficiarios quienes sí lo necesitan manteniendo una brecha entre unos y otros sin que se reduzca la desigualdad</p>	<p>Artículo 334 de la Constitución. “(...) En cualquier caso el gasto público social es prioritario” Debe estar dirigido a quienes más lo necesitan, con mayor razón si los recursos de la entidad son escasos. Esta disposición analizada sistemáticamente con el artículo 1 del Decreto Distrital 607 de 2007, permite concluir que se crea una brecha mayor, en términos de garantía de derechos, generación de oportunidades y desarrollo de capacidades, cuando se invierten recursos de la entidad en alguien que cuenta con recursos, es decir, no es pobre ni vulnerable, mientras que hay otras personas que sí lo son en realidad, pero por no invertir los recursos en ellas, se van quedando más rezagadas frente a las primeras en</p>	<p>Socializar con todos los servidores y contratistas el Protocolo seguimiento al cumplimiento de criterios por parte de los solicitantes y beneficiarios de servicios sociales, en el cual se definen las actividades que se deben realizar para verificar el cumplimiento de los criterios de priorización, ingreso, egreso y restricciones en el acceso a los servicios de la SDIS.²⁴ Si bien según el protocolo la verificación de cumplimiento de criterios de egreso se hace de manera aleatoria y a un porcentaje de los beneficiarios anualmente más no a todos, se recomienda fortalecer los equipos de trabajo que la realizan y de ser posible adoptar medidas</p>

²² SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL que no obstante que será reformulado para ajustarlo a las nuevas exigencias del Acuerdo Distrital 927 de 2024 se encuentra vigente. 62 páginas. Cita tomada de la página 16. Link de consulta https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2021/transparencia/Plan_Estrategico_Institucional_PEI_2020_2024_modificacion_V18112021.pdf

²³ 3.2.3.5 Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por la entrega de Bonos alimentarios a personas con discapacidad y que tenían contratos de prestación de servicios (...)” y 3.2.3.6 (...) por entrega de bonos alimentarios a personas fallecidas.

En la Auditoría No. 78 de 2023 se encuentra el Hallazgo 7.2.1. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria, por realizar transferencias monetarias a personas fallecidas en desarrollo del Proyecto No. 7756 “Compromiso Social por la diversidad en Bogotá.”

²⁴ Link de consulta del protocolo <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/prestacion-de-los-servicios-sociales-documentos-asociados/prestacion-de-los-servicios-sociales-documentos-asociados-generales>

		términos del mejoramiento de su calidad de vida, profundizando la desigualdad ya existente entre unos y otros.	para que la verificación sea más constante.
Debilidad de falta de recursos para atender la extensa población en estado de vulnerabilidad social ²⁵	Auditoría 77 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por registrarse un pago	Artículo 2º de la Ley No. 87 de 1993, literales a) b) y c) ²⁷ , Ley 610 de 2000, Artículo 3 y 6º ²⁸ , artículos 82 y 83 de la Ley No. 1474 de 2011 ²⁹ y de los	En ejercicio de la supervisión o la interventoría, según el caso, el supervisor está obligado a verificar que los pagos se realicen

²⁵ SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. Pág.16.

²⁷ La 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", establece:

"ARTÍCULO 2. Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales:

- a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;
- b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- c. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad (...)"

²⁸ La Ley 610 de 2000 "Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías", dispone:

"Artículo 3º. Gestión fiscal. Para los efectos de la presente ley, se entiende por gestión fiscal el conjunto de actividades económicas, jurídicas y tecnológicas, que realizan los servidores públicos y las personas de derecho privado que manejen o administren recursos o fondos públicos, tendientes a la adecuada y correcta adquisición, planeación, conservación, administración, custodia, explotación, enajenación, consumo, adjudicación, gasto, inversión y disposición de los bienes públicos, así como a la recaudación, manejo e inversión de sus rentas en orden a cumplir los fines esenciales del Estado, con sujeción a los principios de legalidad, eficiencia, economía, eficacia, equidad, imparcialidad, moralidad, transparencia, publicidad y valoración de los costos ambientales."

"Artículo 6º. Daño patrimonial al Estado. Para efectos de esta ley se entiende por daño patrimonial al Estado la lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, **uso indebido** o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producida por una gestión fiscal antieconómica, ineficaz, ineficiente, inequitativa e inoportuna, que en términos generales, no se aplique al cumplimiento de los cometidos y de los fines esenciales del Estado, particularizados por el objetivo funcional y organizacional, programa o proyecto de los sujetos de vigilancia y control de las contralorías. Dicho daño podrá ocasionarse por acción u omisión de los servidores públicos o por la persona natural o jurídica de derecho privado, que en forma dolosa o culposa produzcan directamente o contribuyan al detrimento al patrimonio público".

²⁹ La 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", dispone:

Artículo 82. Responsabilidad de los interventores. Modifíquese el artículo 53 de la Ley 80 de 1993, el cual quedará así:

"Los consultores y asesores externos responderán civil, fiscal, penal y disciplinariamente tanto por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de consultoría o asesoría, como por los hechos u omisiones que les fueren imputables y que causen daño o perjuicio a las entidades, derivados de la celebración y ejecución de los contratos respecto de los cuales hayan ejercido o ejerzan las actividades de consultoría o asesoría.

Por su parte, los interventores responderán civil, fiscal, penal y disciplinariamente, tanto por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de interventoría, como por los hechos u omisiones que les sean imputables y causen daño o perjuicio a las entidades, derivados de la celebración y ejecución de los contratos respecto de los cuales hayan ejercido o ejerzan las funciones de interventoría.

"Artículo 83. Supervisión e interventoría contractual. Con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de tutelar la transparencia de la actividad contractual, las entidades públicas están obligadas a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado a través de un supervisor o un interventor, según corresponda.

La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos.

	<p>por mayor valor en el marco de un Convenio Interadministrativo²⁶</p> <p>Los pagos por mayor valor en la ejecución contractual generan un detrimento patrimonial, que a su vez constituyen una brecha en el cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia administrativa.</p>	<p>mecanismos de supervisión contemplados en el desarrollo del convenio.</p>	<p>de estos, de tal manera que dicho pago no sea más oneroso para la entidad.</p>
<p>Falta de recursos a nivel presupuestal para ofrecer más cupos en los servicios existentes, para atender la extensa población en estado de vulnerabilidad social,³⁰</p>	<p>Auditoría 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por pago de cupos no atendidos y no soportados en un convenio de Asociación.³¹</p> <p>Los pagos por un servicio no prestado generan una brecha frente al escenario deseado de cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia administrativa y un enriquecimiento sin justa causa de quien recibe un pago por un</p>	<p>Artículos 82 y 83 de la Ley 1474 de 2011 ya mencionados.</p>	<p>El supervisor e interventor tienen la obligación de autorizar los pagos a los contratistas sólo si previamente han verificado la entrega, el contenido y la calidad de los productos de los contratistas. Según la Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e Interventoría de los contratos del Estado, expedida por Colombia Compra Eficiente³², el</p>

La interventoría consistirá en el seguimiento técnico que sobre el cumplimiento del contrato realice una persona natural o jurídica contratada para tal fin por la Entidad Estatal, cuando el seguimiento del contrato suponga conocimiento especializado en la materia, o cuando la complejidad o la extensión del mismo lo justifiquen. No obstante, lo anterior cuando la entidad lo encuentre justificado y acorde a la naturaleza del contrato principal, podrá contratar el seguimiento administrativo, técnico, financiero, contable, jurídico del objeto o contrato dentro de la interventoría.

Por regla general, no serán concurrentes en relación con un mismo contrato, las funciones de supervisión e interventoría. Sin embargo, la entidad puede dividir la vigilancia del contrato principal, caso en el cual en el contrato respectivo de interventoría, se deberán indicar las actividades técnicas a cargo del interventor y las demás quedarán a cargo de la Entidad a través del supervisor.

El contrato de Interventoría será supervisado directamente por la entidad estatal.”.

²⁶ 4.2.1 Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria, por registrarse un mayor valor pagado en el suministro de las raciones alimentarias objeto del Convenio Interadministrativo.

³⁰ SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. Pág.16.

³¹ Auditoría 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo 7.1.4. administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por pago de cupos no atendidos y no soportados evidenciado en las diferencias encontradas entre los formatos listado de ingreso al servicio y el formato liquidación de cupos por valor de \$12.559.492, en el convenio de Asociación No. 3194-2022

³² AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA –COLOMBIA COMPRA EFICIENTE–. Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e Interventoría de los contratos del Estado”. 14 páginas. Cita tomada de la página 10. Link de consulta: https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_para_el_ejercicio_de_las_funciones_de_supervision_e_interventoria_de_los_contratos_del_estado.pdf

	<p>servicio no prestado, situaciones que es deber de la entidad evitar en cumplimiento del marco normativo de contratación pública.</p>		<p>supervisor y el interventor tienen las siguientes funciones previas a la autorización de los pagos a los contratistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •"Revisar los documentos necesarios para efectuar los pagos al contrato, incluyendo el recibo a satisfacción de los bienes o servicios objeto del mismo". •Documentar los pagos y ajustes que se hagan al contrato y controlar el balance presupuestal del contrato para efecto de pagos y de liquidación del mismo".
<p>Debilidad de falta de recursos para atender la extensa población en estado de vulnerabilidad social³³</p>	<p>Auditoría 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por realizar transferencias monetarias que superan el monto establecido en virtud de la ejecución del Proyecto No. 7756 "Compromiso Social por la diversidad en Bogotá."</p> <p>Superar el monto del valor pagado por concepto de transferencias monetarias en un caso concreto, aparte de ser un detrimento patrimonial para la Secretaría, crea un trato diferenciado injustificado,</p>	<p>Artículo 2º de la Ley 87 de 1993, literales a), b) y c), Ley 610 de 2000, antes mencionados referentes a los objetivos del control interno relacionados con la protección y debida administración de los recursos públicos. En segundo lugar, los artículos 3 y 6º de la Ley 610 de 2000, referentes a la eficiencia y eficacia de la gestión fiscal</p>	<p>Todas las dependencias misionales de la entidad que presten servicios sociales que impliquen un apoyo económico, deberán ejercer los debidos controles para que los montos por hogar no sobrepasen lo establecido en las fichas técnicas de cada servicio social.</p>

³³ SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. Pág.16.

	vulnerando el derecho a la igualdad de los beneficiarios del servicio.		
Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional: "7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros aspectos] la reestructuración del proceso de contratación".	Auditoría 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por invertir recursos para la suscripción de un convenio sin una justificación y necesidad real. ³⁴ Los procesos de contratación deben llevarse a cabo dando cumplimiento a los requisitos legales que son aplicables a cada tipología contractual. Un proceder en contrario puede dar lugar a configurar conducta punible de celebración de contratos sin cumplimiento de los requisitos legales, situación que debe evitarse.	Artículo 25, numeral 7, de la Ley 80 de 1993 "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que se refiere a los principios de planeación y de economía en la gestión contractual	La conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar y las autorizaciones y aprobaciones para ello, se analizarán o impartirán con antelación al inicio del proceso de selección del contratista o al de la firma del contrato, según el caso.
Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional: "7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros	Auditoría 79 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo por falla al principio de transparencia en la etapa precontractual, por haber presentado un oferente su propuesta en papel membretado de la Secretaría. ³⁵ El escenario deseado con la eliminación de la brecha es que el principio de transparencia se aplique en la etapa	Ley 1150 de 2007 "Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos", así como a la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el principio de transparencia en la contratación pública.	Dar cumplimiento al principio de transparencia, que se consagró por el legislador con el fin de aplicar la imparcialidad, en la escogencia del contratista, garantizando que los procedimientos que han de ser utilizados para ello serán claros para todos los oferentes y transparentes, en

³⁴ Auditoría 78 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. 7.2.4. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria en cuantía de \$461.923.848, por invertir recursos del Proyecto N° 7730 de para la suscripción del Convenio de Asociación No. 5239-2023, sin una justificación y necesidad real, en contravía del principio de planeación.

³⁵ Auditoría 79 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. 3.1.1.1 se identificó que el formato y presentación de la propuesta por parte de la Fundación, se realizó en papel membretado de la SDIS, restándole los requisitos objetivos necesarios para participar en el proceso

aspectos] la reestructuración del proceso de contratación”.	precontractual, contractual y post contractual.		aras de asegurar la prevalencia del interés general como principio constitucional (art. 1 C.P.).
Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional: “7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros aspectos] la reestructuración del proceso de contratación”.	Auditoría 79 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo Administrativo, por cuanto las pólizas no cumplen con los plazos y cuantías establecidos en un Convenio. ³⁶ El escenario deseado con la eliminación de la brecha es la verificación previa por parte de los supervisores de los contratos de que las coberturas y los plazos de las respectivas pólizas son los requeridos por la entidad, para que cada contrato esté debidamente garantizado si la Secretaría tiene que hacer efectivas dichas pólizas.	Artículos: 1º, 2º literal a), 3º literales a), c), d), 4º literales e) i), 12º literales d), e), g), h) de la Ley No. 87 de 1993; artículos: 2.2.1.2.3.1.1, 2.2.1.2.3.0.3, 2.2.1.2.3.1.7, 2.2.3.1.8, 2.2.1.2.3.1.12, 2.2.1.2.3.1.13, 2.2.1.2.3.1.15 del Decreto Nacional 1082 de 2015.	Dar cumplimiento al deber de los supervisores de los contratos de que las pólizas cumplan los requisitos contractuales, para no correr riesgos de que el contrato quede sin los cubrimientos real y total de los compromisos contractuales a cargo del contratista, durante la etapa contractual y postcontractual
Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional: “7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros	Auditoría 79 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo por falla de soporte en la entrega de unos refrigerios. ³⁷ El escenario deseado con la eliminación de la brecha es la autorización y realización de pagos solamente si los supervisores han recibido a satisfacción los productos referidos en las obligaciones del	Artículos 82 y 83 de la Ley 1474 de 2011 ya mencionados.	El supervisor e interventor tienen la obligación de autorizar los pagos a los contratistas sólo si previamente han verificado la entrega, el contenido y la calidad de los productos de los contratistas.

³⁶ 3.1.1.5 Hallazgo Administrativo, por cuanto las pólizas no cumplen con los plazos y cuantías establecidos en el Convenio No. 6640/2021.

³⁷ 3.1.1.9 Hallazgo administrativo por falta de soporte en la entrega de los refrigerios de los meses de julio, agosto y septiembre del año 2021, del Contrato No. 6644-2021.

aspectos] la reestructuración del proceso de contratación”.	contratista en el contrato de que se trate.		
<p>Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional:</p> <p>“7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros aspectos] la reestructuración del proceso de contratación”.</p>	<p>Auditoría 187 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo por el incumplimiento a lo establecido en las obligaciones específicas de algunos contratos.³⁸</p> <p>El escenario deseado con la eliminación de la brecha es que el cumplimiento de las obligaciones contractuales se verifique antes de autorizar cada pago mensual a los contratistas.</p>	<p>Artículo 4°, numerales 1° y 5, de la Ley 80 de 1993. Artículos 82 y 83 de la Ley 1474 de 2011 ya mencionados.</p>	<p>La entidad tiene los siguientes deberes legales, por intermedio de los supervisores e interventores de los de los contratos:</p> <p>“1°. Exigirán del contratista la ejecución idónea y oportuna del objeto contratado. Igual exigencia podrán hacer al garante.</p> <p>(...)</p> <p>5°. Exigirán que la calidad de los bienes y servicios adquiridos por las entidades estatales se ajuste a los requisitos mínimos previstos en las normas técnicas obligatorias, sin perjuicio de la facultad de exigir que tales bienes o servicios cumplan con las normas técnicas colombianas o, en su defecto, con normas internacionales elaboradas por organismos reconocidos a nivel mundial o con normas extranjeras aceptadas en los acuerdos internacionales suscrito por Colombia”.</p>

³⁸ 3.3.1.4 Hallazgo administrativo por el incumplimiento a lo establecido en las obligaciones específicas de los Contratos Nos.12132, 12133 y 12134 de 2021.

<p>Objetivo estratégico 4 del Plan Estratégico Institucional:</p> <p>“7.4 Eficiencia Institucional, Adelantar un proceso de modernización y mejora del desempeño institucional, garantizando la transparencia, integridad y seguimiento y control, que incluya, [entre otros aspectos] la reestructuración del proceso de contratación”.</p>	<p>Auditoría 187 de 2023 de la Contraloría de Bogotá. Hallazgo administrativo por deficiencias de planeación, dado que no se contempló el tiempo real en la etapa de prefactibilidad para la aprobación de la Fase No. 3 de un Contrato de Consultoría, lo cual produjo el no cumplimiento del plazo contractualmente determinado.³⁹</p>	<p>Artículo 25, numeral 7, de la Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que se refiere a los principios de planeación y de economía en la gestión contractual</p>	<p>La conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar y las autorizaciones y aprobaciones para ello, se analizarán o impartirán con antelación al inicio del proceso de selección del contratista o al de la firma del contrato, según el caso.</p>
--	---	--	--

Nota: El cuadro de brechas es una elaboración propia de la Oficina Jurídica

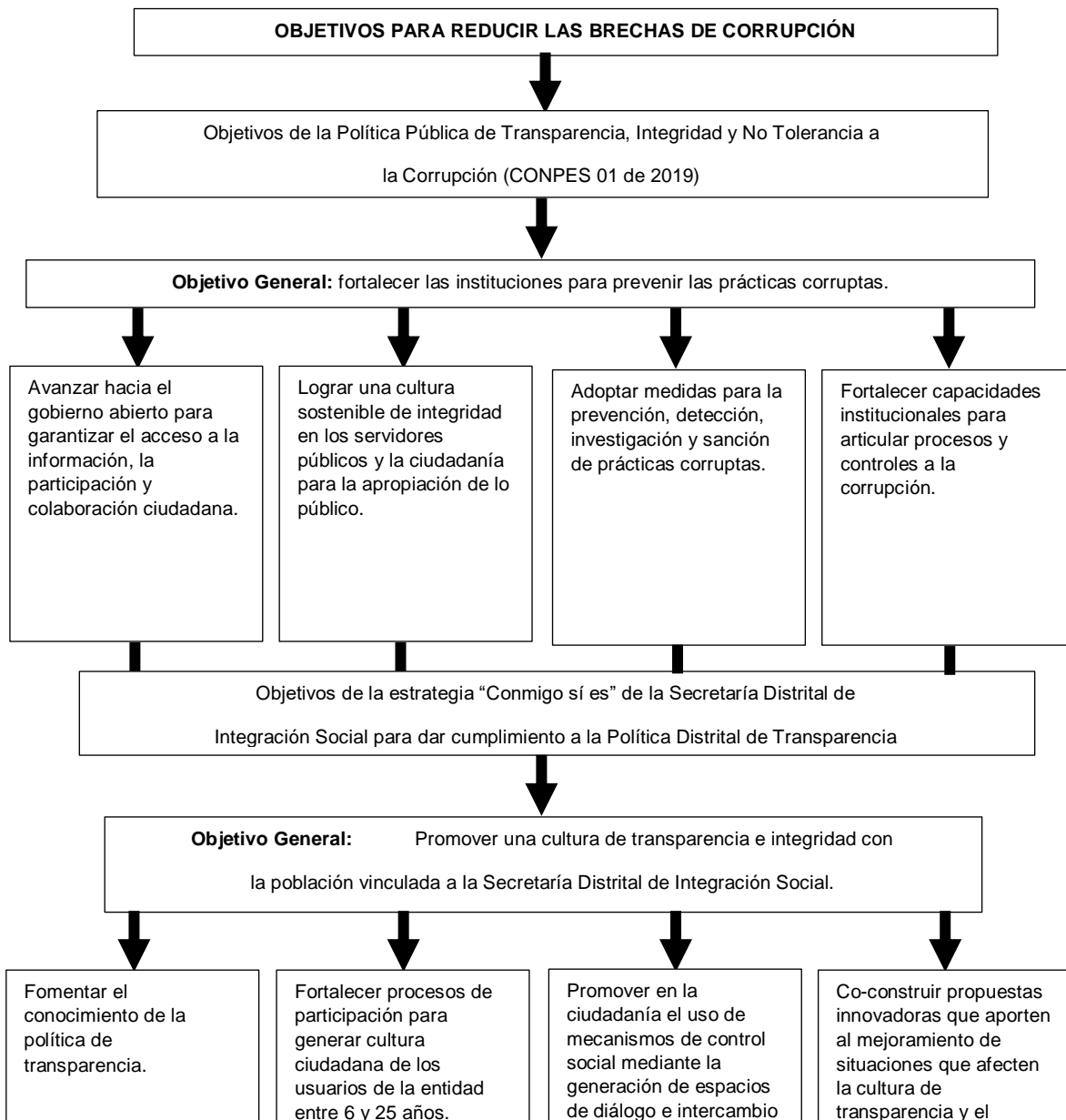
Frente a las normas que no se mencionan en el cuadro de determinación de brechas no se encontró ninguna evidencia de que se estén incumpliendo, pero corresponde a cada líder de los procesos y procedimientos de la entidad velar por su implementación, puesto que constituyen el marco normativo de su gestión.

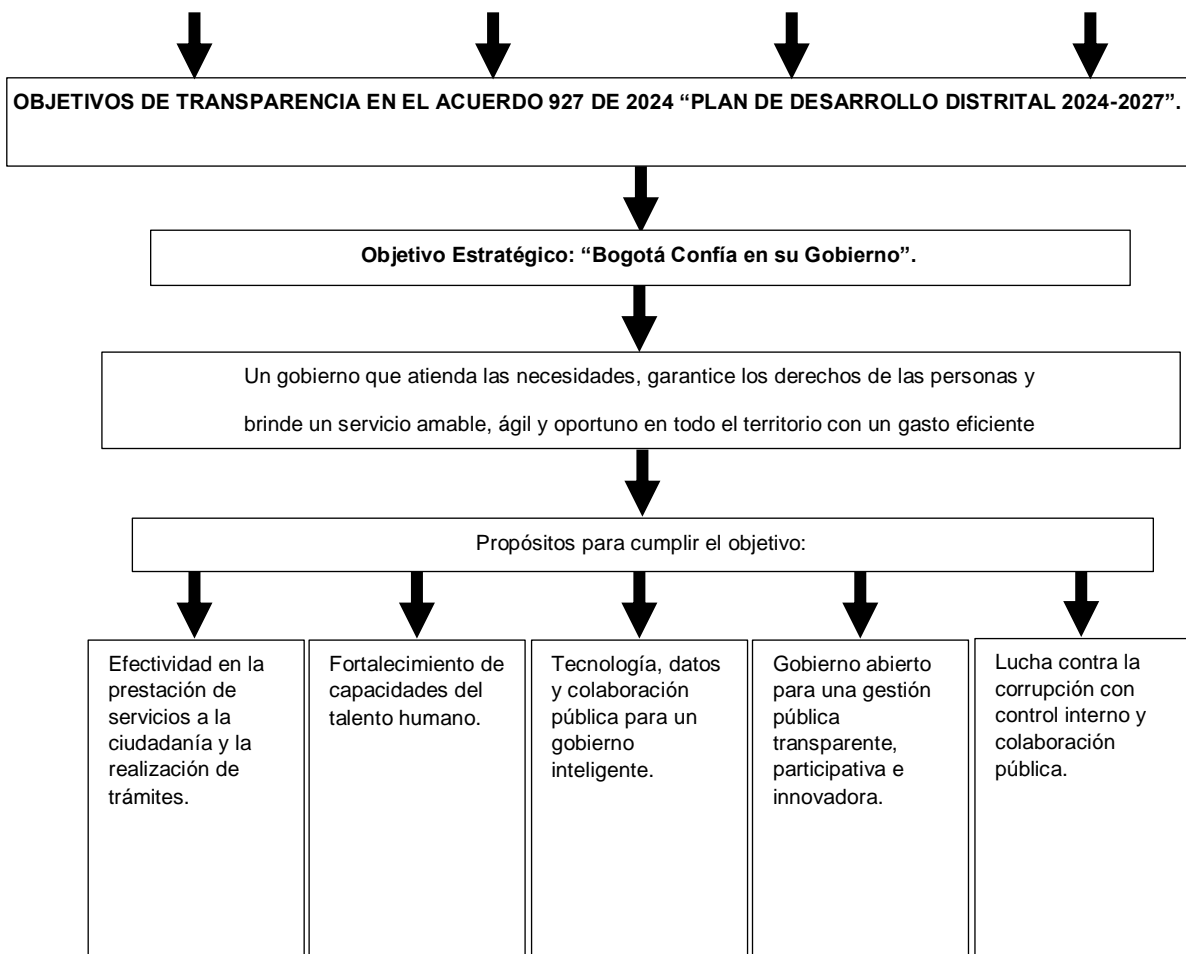
2.7. Árbol de objetivos para reducir y superar las brechas que ponen a la entidad en riesgo de que se presenten prácticas corruptas

El siguiente aparte sobre el árbol de objetivos de la transparencia Árbol de objetivos de la Transparencia teniendo en cuenta de dónde venimos, en lo cual se incluye la “POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y NO TOLERANCIA CON LA CORRUPCIÓN”, con Adenda 001 de 2023 y la Estrategia Institucional de Transparencia de la Secretaría Distrital de Integración Social “Conmigo sí es”, que viene implementándose en cumplimiento de esta política pública. Igualmente, con el fin de establecer para dónde vamos, se incluye el objetivo estratégico del Plan de Desarrollo Distrital y los productos definidos para dar cumplimiento a este.

A continuación, presentamos el árbol de objetivos para implementar el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción en la Secretaría Distrital de Integración Social, incorporando los propósitos de transparencia del Acuerdo 927 de 2024, Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 a la Política Distrital y la Estrategia Institucional que se encuentran en ejecución, sin que los nuevos propósitos de ciudad sean incompatibles con los dos instrumentos de gestión en curso.

³⁹ “Hallazgo administrativo por deficiencias de planeación, dado que no se contempló el tiempo real en la etapa de prefactibilidad para la aprobación de la Fase No. 3 del Contrato de Consultoría No. 9485-22, ante las entidades externas, lo cual produjo el no cumplimiento del plazo contractualmente determinado”.





Fuente: Adaptación propia con base en el Plan de Desarrollo Distrital

Acogiendo la metodología de la Secretaría Jurídica Distrital en el Instrumento de Gerencia No. 17 de 2023, incluimos el árbol de objetivos en último lugar en este capítulo, porque el Modelo de Gestión Anticorrupción busca transformar el árbol de problemas de corrupción identificado por la ONU, las debilidades y amenazas analizadas en la Matriz FODA del Plan Estratégico de la Secretaría y las brechas en el cumplimiento normativo anticorrupción, puestas en evidencia en los informes finales de Auditoría de la Contraloría de Bogotá D.C, en una estrategia distrital con propósitos firmes de aumento de la transparencia, de la confianza en el Gobierno Distrital y de lucha frontal contra la corrupción.

2.8. Procesos y procedimientos priorizados para implementar acciones en el Plan de Cumplimiento Normativo

Ahora bien, con base en el análisis de la Matriz FODA del Plan Estratégico de la Secretaría y las brechas en el cumplimiento normativo anticorrupción expuestas en este capítulo, los procesos y procedimientos priorizados para implementar acciones correctivas en el Plan de Cumplimiento Normativo de la Secretaría Distrital de Integración Social son:

- ❖ **Proceso de prestación de los servicios sociales**, especialmente en lo que atañe a la identificación de los potenciales beneficiarios de la oferta social de esta Secretaría y a la implementación del Protocolo de seguimiento al cumplimiento de criterios vigentes en los servicios sociales (Código: PTC- PSS-002), que señala las actividades para la revisión del cumplimiento de los criterios de ingreso, priorización, permanencias, egresos y restricciones a los servicios sociales, debe hacerse por lo menos una vez al año, actividad que es responsabilidad de las dependencias prestadoras de los servicios sociales.

El eje central de las acciones propuestas por las dependencias en el marco de este plan de cumplimiento normativo, debe estar encaminado a velar porque la oferta social de la SDIS llegue efectivamente a las personas que son pobres o vulnerables, a sensibilizarlas de que si al momento de hacer la solicitud de servicio cumplían los criterios de ingreso, pero por la oferta institucional superaron las condiciones de vulnerabilidad, deben solicitar el egreso, para que haya movilidad social y otros solicitantes en listas de espera puedan mejorar sus condiciones de vida ingresando a los servicios y a fortalecer y capacitar debidamente a los equipos encargados del seguimiento, para que la verificación de criterios se haga con diligencia, oportunidad y calidad, con la finalidad de que los recursos de la entidad no lleguen a quienes no los necesitan, sino a la población efectivamente pobre o vulnerable.

- ❖ **Proceso de Gestión Contractual**, especialmente en lo relacionado con el rol de la supervisión e interventoría, por la importancia que conlleva velar por el cumplimiento contractual, en los aspectos técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico, bien sea que ello se pueda hacer en general a través de un supervisor o con mayor razón si el seguimiento requiere de una persona natural o jurídica con conocimientos especializados, caso en el cual se contratará una interventoría.

En ambos casos y para efectos de disminuir las brechas puestas en evidencia en el presente plan, se requiere fortalecer las capacidades de las personas que ejercen estos roles, de tal manera que adquieran conocimientos sobre su labor, pero también adquieran las herramientas necesarias para exigir que el cumplimiento de las obligaciones contractuales sea objeto de mejora continua, en términos de debida diligencia, calidad, eficiencia, eficiencia y efectividad.

Ello se logra mediante procesos de formación de quienes ejercen el rol de supervisión y apoyo a la supervisión y precisión en estos escenarios sobre los soportes de cumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras acciones.

CAPÍTULO III IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y DE GESTIÓN POR LOS CUALES SE IMPLEMENTA EL PLAN DE CUMPLIMIENTO

La Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con los siguientes instrumentos de administración de riesgos:

1. Procedimiento Administración de riesgos previsibles inherentes a la compra o contratación de bienes o servicios, del Proceso de Gestión Contractual, actualizado en agosto de 2023 que puede ser consultado en el Mapa de Procesos de la entidad en el link: <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/gestion-contractual-procedimientos>
2. El Procedimiento Administración de Riesgos del Proceso Sistema de Gestión, actualizado en 2024 que puede ser consultado en el Mapa de Procesos de la entidad en el link: <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/proceso-de-gestion-del-sistema-integrado-procedimientos>.
3. El lineamiento Política de Administración de Riesgos, que se viene implementando en la entidad desde 2018 y que contempla aspectos comunes y otros relevantes en materia de administración de riesgos de corrupción.
4. El mapa de riesgos de corrupción que incluye los respectivos controles preventivos de los mismos, los cuales podrán ser objeto de revisión, análisis y seguimiento por el órgano de cumplimiento del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción por unidad de materia pero, como se verá más adelante, no puede ser modificado sin contar con el aval de los líderes de procesos.

3.1. Aspectos relevantes de la Política de Administración de Riesgos de la Secretaría Distrital de Integración Social

La administración de riesgos de corrupción en la Secretaría se rige por la Política de Administración de Riesgos, no obstante que para diferenciarlos se tomó la decisión institucional de tener un mapa de riesgos de gestión y un mapa de riesgos de corrupción. Para efectos del trabajo del órgano de cumplimiento del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción en lo que atañe al manejo de riesgos de corrupción, se dejan consignados en el plan los principales aspectos de esta política institucional:

2. “Objetivos específicos

- Gestionar los riesgos de los procesos y servicios de la entidad con el fin de mitigar los posibles efectos de su materialización en el cumplimiento de las disposiciones legales, la misión institucional y los objetivos estratégicos.
- Generar información, resultado del monitoreo y revisión de la administración de riesgos, que permita a la Alta Dirección de la entidad tomar decisiones para la mejora continua institucional.
- Desarrollar al interior de la entidad una cultura organizacional que genere una gestión más preventiva y menos correctiva”.

3. “Alcance

(...)

Atendiendo a lo señalado por la Ley 1474 de 2011 en su artículo 73, la identificación, calificación, clasificación y valoración de los riesgos de corrupción se realizará siempre en el marco de los procesos, por lo cual el presente lineamiento es aplicable también para este tipo de riesgos teniendo en cuenta las consideraciones particulares que se señalen en el numeral 10 de este lineamiento”.

5. “Marco conceptual

De conformidad con la Guía para la Administración del Riesgo⁴⁰ del Departamento Administrativo de la Función Pública, la normatividad aplicable y los procedimientos institucionales, la Política de Administración de Riesgos se fundamenta en los siguientes conceptos:

(...)

- Riesgo de corrupción: posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular”.

Según la política de administración de riesgos de la entidad, en concordancia con la Guía de Administración de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública

“Para el caso de los riesgos de corrupción, según lo definido en la Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción⁴¹, el impacto siempre será negativo, por tanto, la calificación de impacto menor o insignificante no aplica. El impacto para los riesgos de corrupción se calificará así:

Impacto	
Rango	Calificación
Moderado	5
Mayor	10
Catastrófico	20”

10.6. “Monitoreo y revisión del riesgo

El monitoreo y revisión del riesgo tiene tres componentes:

(...)

III “Revisión o revaloración del riesgo. Producto de los seguimientos trimestrales por parte del Líder de Proceso y anualmente por la Oficina de Control Interno, el Líder deberá evaluar la pertinencia de las acciones formuladas y del mapa de riesgos de su proceso o servicio, y determinar cuál o cuáles de las siguientes decisiones debe tomar:

- ✓ Mantener el riesgo
- ✓ Mantener las acciones preventivas que han sido efectivas para el control del riesgo, aun sí se encuentran en un 100% de ejecución
- ✓ Reformular el riesgo si este se ha materializado
- ✓ Reformular el riesgo si las causas que dan origen a este han cambiado o no son suficientes para el riesgo
- ✓ Reformular y/o adicionar las acciones preventivas para el riesgo, si no son suficientes para controlarlo
- ✓ Suprimir las acciones preventivas porque su formulación no atiende la causa raíz del riesgo y deben ser reemplazadas o asumidas por otras.

⁴⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. “Guía para la administración del riesgo”. Sobre el particular, se aclara que en 2018, para la época en que fue expedida la Política de Administración de Riesgos de la Secretaría Distrital de Integración Social, se encontraba vigente la versión de 2015 de la Guía, pero esta fue actualizada en 2022

⁴¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. “Guía para la gestión del riesgo de corrupción”. Año 2015, pag. 20. Sobre el particular, se aclara que en 2018, para la época en que fue expedida la Política de Administración de Riesgos de la Secretaría Distrital de Integración Social, se encontraba vigente la versión de 2015 de la Guía, pero esta fue actualizada en 2022

El mapa de riesgos de corrupción se podrá ajustar durante el año de su vigencia cada que se identifique la necesidad, y su actualización se realizará anualmente con la formulación del Programa Institucional de Transparencia”.

Líneas de defensa del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción

Según el Instrumento de Gerencia No. 17 de la Secretaría Jurídica Distrital las Líneas de defensa del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, son:

“La primera línea de defensa, conocida como autocontrol, corresponde a los líderes de cada proceso y sus colaboradores, la cual es responsable del mantenimiento efectivo del control de riesgos, y de cumplir con los procedimientos establecidos para la identificación, evaluación, gestión y control de riesgos de las actividades propias y cotidianas a las funciones de su cargo. Los responsables de esta línea sería la alta dirección “el Subsecretario, directores, jefes de oficina, líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos, servidores/as y colaboradores.”⁴²

Para dar cumplimiento a esta línea de defensa, el lineamiento Política de Administración de Riesgos establece:

➤ **“Líder del proceso y Jefe de dependencia”⁴³ (L-J)**

Realizar seguimiento cada tres y/o cuatro meses, según corresponda, a las acciones preventivas formuladas para dar tratamiento al riesgo de gestión y corrupción.”

“La segunda línea de defensa, conocida como autoevaluación, corresponde a la media y alta gerencia, tales como directores o jefes de áreas transversales a la entidad como planeación, áreas financieras, líderes o coordinadores de contratación, entre otros, que le rinden cuentas a la alta dirección. Su función principal es la de garantizar la utilidad y efectividad de los controles y procesos de gestión de riesgos ejecutados por la primera línea de defensa, a través de labores de supervisión.

Los responsables de esta línea serían “el Jefe de Planeación, servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, supervisores o interventores de contrato o proyectos”.⁴⁴

Finalmente, sobre la tercera línea de defensa, la Cartilla MGJA dispone:

“La tercera línea de defensa, conocida como evaluación independiente, corresponde a la respectiva oficina de control interno y/o auditoría interna, la cual debe hacer un análisis objetivo de las medidas establecidas para el control de los riesgos la cual debe proporcionar aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.

La responsable de esta línea de defensa sería la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces al interior de cada entidad”⁴⁵.

⁴² SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL. Ibídem. Cartilla para la implementación del MGJA. Cita tomada de las páginas 8 y 9. Link de consulta incluido en el texto del Decreto Distrital 610 de 2022 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=132097>

⁴³ Hace referencia al Jefe de las dependencias que tienen a cargo técnicamente un servicio (dependencias técnicas poblacionales y territoriales del nivel central).

⁴⁴ SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL Ibídem. Páginas 8 y 9.

⁴⁵ SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL Ibídem. Página 9.

3.2. Cuadro de Cumplimiento Normativo: Identificación de riesgos de corrupción, conductas penales, acciones y responsables

Hechas esas aclaraciones el mapa de riesgos de corrupción de la Secretaría Distrital de Integración Social forma parte integral del Plan de cumplimiento normativo y los riesgos de corrupción identificados en el mismo, junto con los controles y los responsables de implementarlos son:

RIESGOS DE CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS EN EL PLAN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	DELITOS QUE PUEDEN CONCRETARSE SEGÚN LO PREVISTO EN EL CÓDIGO PENAL COLOMBIANO (LEY 599 DE 2000)	ACTIVIDAD DE CONTROL	RESPONSABLE
Posibilidad de ocultar información relacionada con la planeación, los resultados y metas alcanzados tanto en la gestión como en la inversión, para favorecerse personalmente y/o a otras personas que se puedan beneficiar.	<p>Si la información que se oculta está contenida en algún documento público, que haya sido emitido por u servidor público en ejercicio de sus funciones, se podría incurrir en el delito de <i>Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público</i></p> <p>“Artículo 292. Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público. <i>El que destruya, suprima u oculte total o parcialmente documento público que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i></p> <p><i>Si la conducta fuere realizada por un servidor público en ejercicio de sus funciones, se impondrá prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento ochenta (180) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término.</i></p> <p><i>Si se tratare de documento constitutivo de pieza procesal de carácter judicial, la pena se aumentará de una tercera parte a la mitad.”</i></p>	<p>El(a) Director(a) de Análisis y Diseño Estratégico o el(a) Subdirector(a) de Diseño, Evaluación y Sistematización, realiza seguimiento trimestral al avance de las actividades programadas en el Plan de Acción Institucional Integrado y al avance de las metas sociales y financieras de los proyectos de inversión a cargo de la entidad y socializa los resultados de los proyectos al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, con el propósito de asegurar que la información reportada corresponda a la gestión realizada por las dependencias.</p> <p>Como evidencia se cuenta con la presentación del desempeño de los proyectos de inversión en el CSGD, el acta del CSGD y el reporte trimestral del Plan de Acción Institucional Integrado.</p> <p>El(a) Subdirector(a) de Diseño, Evaluación y Sistematización trimestralmente remite cartas de alerta a las dependencias y gerentes de proyectos de inversión con el fin de informar los resultados de lo planeado frente a lo ejecutado, detectados en el seguimiento al plan de acción institucional integrado y a los proyectos de inversión.</p> <p>Como evidencia se cuenta con las cartas de alerta a los proyectos de inversión y el comunicado a las dependencias con los resultados del seguimiento del Plan de Acción Institucional Integrado</p>	<p>1. Director(a) de Análisis y Diseño Estratégico o Subdirector(a) de Diseño, Evaluación y Sistematización</p> <p>2. Subdirector(a) de Diseño, Evaluación y Sistematización</p>
Posibilidad de que se desvíe, distorsione o se filtre la información institucional en medios de comunicación para obtener beneficios (políticos, sociales) por parte de particulares o para generar una mala imagen institucional lo que afectaría las labores misionales de la entidad frente a la ciudadanía	<p>Frente al riesgo analizado, podrían configurarse algunos de los delitos descritos en el Capítulo 8º del Título XV de los <i>Delitos contra la Administración Pública</i> del Código Penal, aunque en virtud del principio de especialidad, se podría adecuar de manera más completa al injusto normado en el artículo 420 del C.P.:</p> <p>“Artículo 418. Revelación de secreto. <i>El servidor público que indebidamente dé a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público.</i></p>	<p>1. Los profesionales designados por el/la Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones desarrollan las actividades establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Pública, conforme a la periodicidad allí establecida.</p> <p>El Gestor SG del proceso Comunicación Estratégica, realiza cuatrimestralmente el seguimiento de la Matriz Transparencia y Ética Pública con sus respectivas evidencias. En caso de detectar incumplimientos en la matriz de seguimiento, se enviará una alerta temprana a los responsables designados al interior de la Oficina Asesora de Comunicaciones con el fin de garantizar el cumplimiento de cada indicador.</p> <p>Como evidencia se tiene el reporte cuatrimestral y sus respectivos soportes y evidencias, seguimiento que se realizará a los cuatro meses inmediatamente</p>	<p>Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones, profesionales asignados y el gestor SG.</p>

	<p><i>Si de la conducta resultare perjuicio, la pena será de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses de prisión, multa de veinte (20) a noventa (90) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses.”</i></p> <p>“Artículo 419. Utilización de asunto sometido a secreto o reserva. El servidor público que utilice en provecho propio o ajeno, descubrimiento científico, u otra información o dato llegados a su conocimiento por razón de sus funciones y que deban permanecer en secreto o reserva, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público, siempre que la conducta no constituya otro delito sancionado con pena mayor.”</p> <p>“Artículo 420. Utilización indebida de información oficial privilegiada. El servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea éste persona natural o jurídica, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público.”</p>	<p>anteriores a la fecha de reporte.</p> <p>Nota: Debido a la fecha establecida institucionalmente para el cierre de acciones del Programa de Transparencia y Ética Pública, la cual es 30 de noviembre de la vigencia, el tercer y último seguimiento corresponderá a los meses de septiembre, octubre y noviembre.</p>	
<p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier tipo de recurso o beneficio a nombre propio o de terceros para la adquisición e implementación de soluciones asociadas en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</p>	<p>Frente al riesgo analizado, podrían configurarse algunos de los delitos descritos en los Capítulos 2º y 3º del Título XV de los <i>Delitos contra la Administración Pública</i> del Código Penal:</p> <p>“Artículo 404. Concusión. El servidor público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite, incurrirá en prisión de noventa y seis (96) a ciento ochenta (180) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</p> <p>“Artículo 405. Cohecho propio. El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los referentes de contratación de la Subdirección de Investigación e Información - SII se encargan de elaborar los documentos precontractuales (estudios previos, anexos técnicos o adendas) de la SII de manera permanente y el Subdirector(a) de Investigación e Información asignará un profesional que no haya participado en la elaboración de los documentos, con el fin de revisar y aprobar los mismos, cada vez que se requiera. En caso de no contar con un profesional para la revisión de los documentos precontractuales, el Subdirector(a) de Investigación e Información revisará y dará el visto bueno a estos documentos. Evidencia: documento revisado y aprobado. 2. Los referentes de contratación de la Subdirección de Investigación e Información cada vez que sea requerido, remiten documentos contractuales (contratos o modificaciones contractuales) al profesional asignado por parte de la Subdirección de Contratación, quien realiza la revisión y da aprobación a dicha documentación contractual; en caso que no sea aprobada la documentación, los referentes de contratación de la Subdirección de Investigación e Información realizarán los 	<p>Referentes de contratación de la Subdirección de Investigación e Información.</p>

	<p><i>u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales, incurrirá en prisión de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</i></p> <p>“Artículo 406. Cohecho impropio. El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento veintiséis (126) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</p> <p><i>El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a noventa (90) meses, multa de cuarenta (40) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses.”</i></p>	<p>ajustes sugeridos para darle continuidad al proceso. Evidencia: documento revisado y aprobado.</p>	
<p>Posibilidad de apropiación indebida o alteración de información institucional o reservada, por parte de los colaboradores del equipo de procesamiento de datos de la SDES, para modificar la toma de decisiones en la entidad para beneficio propio o de terceros en sus actuaciones.</p>	<p>“Artículo 419. Utilización de asunto sometido a secreto o reserva. El servidor público que utilice en provecho propio o ajeno, descubrimiento científico, u otra información o dato llegados a su conocimiento por razón de sus funciones y que deban permanecer en secreto o reserva, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público, siempre que la conducta no constituya otro delito sancionado con pena mayor.”</p> <p>“Artículo 420. Utilización indebida de información oficial privilegiada. El servidor público que, como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido</p>	<p>El líder del equipo de Procesamiento de Datos de la SDES, deberá asegurar y verificar cada vez que se adjudique un nuevo contrato en el equipo de procesamiento de datos, que el contratista firme el formato Compromiso de confidencialidad contratista FOR-SMT-008. En todo caso si el CONTRATISTA utiliza la información para su propio provecho distinto al objeto contractual o para entregarla o darla a conocer a terceros, deberá responder ante la SDIS y los terceros conforme a los procedimientos internos y la normativa vigente aplicable, sin menos cabos a las acciones legales a que haya lugar, tal como lo indica el FOR-SMT-008.</p> <p>La evidencia son los formatos de compromiso de confidencialidad suscritos.</p>	<p>Líder del equipo de Procesamiento de Datos</p>

	<p><i>por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea éste persona natural o jurídica, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público."</i></p>		
<p>Posibilidad de que los servidores públicos y contratistas que lideran y operan los servicios, no apliquen los lineamientos y criterios establecidos en los actos administrativos vigentes y los documentos técnicos de la entidad, incurriendo en un mal manejo o desviación de los recursos públicos.</p>	<p>Artículo 413. Prevaricato por acción. <i>El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i></p> <p>Artículo 399. Peculado por aplicación oficial diferente. <i>El servidor público que dé a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, cuya administración, tenencia o custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquella a que están destinados, o comprometa sumas superiores a las fijadas en el presupuesto, o las invierta o utilice en forma no prevista en éste, en perjuicio de la inversión social o de los salarios o prestaciones sociales de los servidores, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses, multa de trece punto treinta y tres (13.33) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término."</i></p> <p>Artículo 400. Peculado culposo. <i>El servidor público que respecto a bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o bienes de particulares cuya administración, tenencia o custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones, por culpa dé lugar a que se extravíen, pierdan o dañen, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses, multa de trece punto treinta y tres (13.33) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de funciones públicas por el mismo término señalado."</i></p>	<p>1. Semestralmente, el líder del servicio social/modalidad/estrategia desde la subdirección técnica misional o proyecto del nivel central, realizará la socialización de criterios establecidos en las fichas técnicas definidas por acto administrativo institucional vigente y del protocolo de "Seguimiento al cumplimiento de los criterios vigentes en los servicios sociales PTC-PSS-002" con el propósito de que los responsables de servicios sociales/modalidad/estrategia de nivel central y local conozcan y estén al tanto del paso a paso y/o actualizaciones realizadas a este documento para su implementación.</p> <p>Adicionalmente, se socializará el "Procedimiento deber de denuncia" PCD-GJ-004, con el fin de dar a conocer las causales de posibles hechos de corrupción.</p> <p>En caso de no hacerse dicha socialización la subdirección técnica o proyecto responsable, solicitará al líder del servicio social/modalidad/estrategia programar una jornada de socialización extraordinaria.</p> <p>El acta y listado de asistencia a las jornadas de socialización, serán consolidadas por el gestor de dependencia y servirán como evidencia.</p> <p>2. Una vez al año, los profesionales designados por el Subdirector técnico misional del nivel central o local, realizarán seguimiento a los servicios sociales/modalidades/estrategias. Para esto toman una muestra de fichas SIRBE/Expedientes/Historias sociales de acuerdo a lo establecido en el protocolo "Seguimiento al cumplimiento de los criterios vigentes en los servicios sociales PTC-PSS-002" y aplican el Formato "Seguimiento al cumplimiento de criterios vigentes en los servicios sociales FOR-PSS-353". Lo anterior con el propósito de verificar que los beneficiarios que ingresaron a los servicios sociales cumplieron con los criterios establecidos por la normativa vigente para su ingreso.</p> <p>En los casos en los que no se cumplan dichos criterios se procederá conforme a lo establecido en el protocolo en mención y el procedimiento de egreso (si aplica) o las actividades que disponga el servicio.</p> <p>Como evidencia se cuenta con los formatos de seguimiento y, en los casos que se requiera, con los registros de cambio de estado en el sistema de información misional.</p> <p>NOTA: Para los casos en que no aplique la actividad de control, en cuanto a la aplicación del seguimiento (formato FOR-PSS-353), el Subdirector responsable del</p>	<p>1. Líder del Servicio.</p> <p>2. Profesionales designados por cada subdirector técnico.</p> <p>3. Gestores SG de dependencia del nivel central.</p>

		<p>servicio deberá notificar al líder del proceso a través de un memorando, explicando la causa por la que no es posible aplicar el formato en mención.</p> <p>3. En el primer semestre de la vigencia, los gestores del sistema de gestión de las dependencias misionales del nivel central, actualizarán sus procedimientos relacionados con los servicios sociales que entregan beneficios tangibles y que se identificaron con necesidad de actualización en el segundo semestre de la vigencia 2023, estableciendo puntos de control que contribuyan a que los servidores públicos y contratistas que lideran y operan los servicios, no incurran en un mal manejo o desviación de los recursos públicos.</p> <p>En caso de identificar que alguna dependencia no ha realizado la actualización programada el gestor de proceso enviará las alertas correspondientes hasta que se realice la actualización.</p> <p>Como evidencia se cuenta con los procedimientos actualizados en el sistema de gestión de la entidad y cuando aplique las alertas enviadas por los gestores (correos electrónicos y/o memorandos).</p> <p>4. Una vez al año, los profesionales designados por el Director(a) Territorial realizarán visitas aleatorias a los servicios sociales, con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento de los criterios de ingreso, priorización y egreso que permitan determinar el cumplimiento de la ficha técnica del servicio.</p> <p>Como evidencia de la actividad se entregará un informe de los resultados de los seguimientos efectuados.</p>	<p>4. Profesionales de la dirección territorial.</p>
<p>Posibilidad de que los servidores públicos, involucrados en el proceso de pago de las transferencias monetarias no condicionadas, incluyan en los listados de dispersión a hogares que no cumplan los criterios de focalización y/o asignen un valor diferente al establecido de acuerdo a las directrices del Comité Coordinador, por solicitud de algún interesado y a cambio de alguna dádiva, incurriendo así en un mal manejo o desviación de los recursos públicos.</p>	<p>Frente a este riesgo se advierten dos conductas punibles que podrían concursar, y que se atribuirían de manera diferenciada al servidor público y al particular que se beneficie del pago de las transferencias monetarias:</p> <p>Frente al servidor público, se podría incurrir en el delito de cohecho impropio:</p> <p>“Artículo 406. Cohecho impropio. <i>El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento veintiséis (126) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de</i></p>	<p>Mensualmente, los profesionales designados para la generación de listados, realizan el proceso de generación con la dinámica espejo, que consiste en que dos colaboradores generan los listados de dispersión y al finalizarlos se verifican los resultados, que deben ser iguales. Además, se presentan los resultados del proceso al Comité de listados para la verificación y control final del proceso.</p> <p>Como evidencia se cuenta con el acta mensual de aprobación de los listados del Comité de listados mensual.</p>	<p>Profesionales designados para la generación de listados y directivos que lideran el Comité de listados</p>

	<p><i>ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i></p> <p><i>El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a noventa (90) meses, multa de cuarenta (40) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses.”</i></p> <p>Por su parte, frente al particular que reciba las transferencias monetarias sin cumplir los requisitos y criterios de focalización, podría consumarse el delito de Fraude de subvenciones:</p> <p>“Artículo 403A. Fraude de subvenciones. <i>El que obtenga una subvención, ayuda o subsidio proveniente de recursos públicos mediante engaño sobre las condiciones requeridas para su concesión o callando total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de cinco (5) a nueve (9) años, multa de doscientos (200) a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de seis (6) a doce (12) años.</i></p> <p><i>Las mismas penas se impondrán al que no invierta los recursos obtenidos a través de una subvención, subsidio o ayuda de una entidad pública a la finalidad a la cual estén destinados.”</i></p>		
<p>Posibilidad de que los servidores públicos entreguen información sensible de potenciales beneficiarios de IMG, por solicitud de personas que tengan intereses particulares en la información relacionada allí y que quieran hacer uso de esta para fines particulares, a cambio de alguna dádiva incurriendo así en mal manejo o desviación de la información privada de los ciudadanos.</p>	<p>“Artículo 269F. Violación de datos personales. <i>El que, sin estar facultado para ello, con provecho propio o de un tercero, obtenga, compile, sustraiga, ofrezca, venda, intercambie, envíe, compre, intercepte, divulgue, modifique o emplee códigos personales, datos personales contenidos en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.”</i></p>	<p>Cada vez que se realiza procesamiento de la información de los beneficiarios de IMG, se cuenta con los siguientes controles de acceso, ejecutados por la aplicación SIGLO IMG o por los colaboradores designados, según corresponda, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El acceso a la información de IMG (Bases de datos, aplicación SIGLO IMG y sharepoint) se asigna de acuerdo al cargo y rol que desempeñan los servidores públicos dentro del proceso. Además, se otorga por medio de usuarios y claves personales para que se pueda determinar la trazabilidad por usuario. 2. La aplicación SIGLO IMG cuenta con mecanismos automáticos continuos de seguridad para garantizar que solo las personas autorizadas accedan. 3. El almacenamiento de información de IMG en sharepoint se hace únicamente por medio de cuentas de correo institucional. 4. Todos los funcionarios de la Dirección de Transferencias deben firmar el Pacto de Integridad de la entidad y asistir a 	<p>Subdirector(a) o persona designada</p>

		sensibilizaciones sobre la Seguridad de la Información.	
<p>Posibilidad de que el equipo encargado de realizar la inspección y vigilancia a las instituciones o establecimientos de carácter público o privado que presten el servicio de educación inicial en el Distrito Capital, manipule la información diligenciada en el acta o instrumento único de verificación para beneficio propio o de la institución pública o privada a la cual se le realiza la visita.</p>	<p>“Artículo 286. Falsedad ideológica en documento público. El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.”</p> <p>Frente a este riesgo, considero que también podría configurarse el delito de tráfico de influencias de servidor público, en aquellos casos en donde algún funcionario de las instituciones públicas sujetas a la inspección y vigilancia, utilice indebidamente sus influencias para beneficiarse en el proceso de inspección.</p> <p>“ARTÍCULO 411. TRAFICO DE INFLUENCIAS DE SERVIDOR PÚBLICO. El servidor público que utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo o de la función, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte de servidor público en asunto que éste se encuentre conociendo o haya de conocer, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de ciento treinta y tres (133.33) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</p>	<p>Una vez por trimestre, el profesional administrativo de inspección y vigilancia realiza la rotación de los equipos interdisciplinarios que realizan la inspección y vigilancia, orientada a cambiar la distribución de cada uno de estos y garantizando que estén conformados mínimo por dos profesionales, esto con el fin de contribuir a la promoción de acciones integrales y transparentes en el equipo de visitas.</p> <p>Como evidencia de esta actividad se cuenta con un archivo en Excel donde se identifica la rotación implementada por a cada trimestre y la matriz que contiene la programación y seguimiento mensual de visitas donde se constata la asignación de los profesionales requeridos para cada visita.</p>	<p>Profesional administrativo de inspección y vigilancia</p>
<p>Posibilidad que el equipo encargado de realizar el proceso de inscripción en el SIRSS omita los requisitos normativos y procedimentales que se deben cumplir para el beneficio propio o de un tercero frente a la obtención del registro en el SIRSS sin el cumplimiento del lleno de los requisitos.</p>	<p>Artículo 413. Prevaricato por acción. El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</p>	<p>El profesional de seguimiento administrativo, cada vez que se realiza una inscripción en el SIRSS, revisa mediante este aplicativo y los expedientes digitales y/o físicos de las instituciones nuevas, la documentación exigida, verificando que las inscripciones realizadas por los profesionales administrativos del equipo de Inspección y vigilancia, se realicen en el marco de los requisitos establecidos en la normatividad y el procedimiento para la inscripción, actualización y cancelación en el SIRSS de instituciones o establecimientos prestadores de servicios sociales, vigente.</p> <p>En caso de detectar que algún expediente de las nuevas instituciones inscritas en el SIRSS, no cuenta con los soportes requeridos, se debe solicitar al profesional administrativo que la realizó incluir en su totalidad los</p>	<p>Profesional de seguimiento administrativo</p>

		<p>soportes para la apertura del expediente, antes de la firma de la constancia de inscripción en el SIRSS.</p> <p>Como evidencia se aporta una matriz en Excel que refleja la verificación de cumplimiento de requisitos para la inscripción.</p>	
<p>Posibilidad de que se manipule el trámite de los requerimientos recibidos por presuntos hechos de corrupción por parte del equipo del Servicio Integral de Atención a la Ciudadanía para beneficio propio o de los jefes de dependencia.</p>	<p>Artículo 446. Favorecimiento. <i>El que tenga conocimiento de la comisión de la conducta punible, y sin concierto previo, ayudare a eludir la acción de la autoridad o a entorpecer la investigación correspondiente, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses.</i></p> <p><i>Si la conducta se realiza respecto de los delitos de genocidio, desaparición forzada, tortura, desplazamiento forzado, homicidio, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, tráfico de drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, la pena será de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses de prisión.</i></p>	<p>1. Cada vez que se recibe una denuncia por presunto hecho de corrupción por cualquiera de los canales habilitados (telefónico, presencial, virtual), el Líder del Servicio Integral de Atención a la Ciudadanía realiza el cargue en el SDQS y la asigna a la Oficina de Asuntos Disciplinarios-OAD quien se encarga de estudiar el caso y generar la respuesta al denunciante, en donde determinan si se abre o no investigación preliminar. En caso de no identificar la respuesta generada, el equipo SIAC emite alertas a la OAD hasta que esta emita la respuesta al denunciante. Como evidencia se cuenta con los registros en el SDQS, los correos electrónicos y/o llamadas de alertas.</p>	<p>Líder del servicio integral de atención a la ciudadanía</p>
<p>Posibilidad de que se realice la Evaluación de desempeño de manera subjetiva, buscando beneficiar o perjudicar a un servidor público, desconociendo las directrices impartidas en el procedimiento Evaluación del desempeño.</p>	<p>Artículo 413. Prevaricato por acción. <i>El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses</i></p> <p>En este caso, el servidor público beneficiado, podría incurrir en el delito de tráfico de influencias de servidor público, si se corrobora que se ha servido de sus influencias para beneficiarse de la evaluación de desempeño:</p> <p>Artículo 411. Tráfico de influencias de servidor público. <i>El servidor público que utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo o de la función, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte de servidor público en asunto que éste se encuentre conociendo o haya de conocer, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años, multa de cien (100) a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones</i></p>	<p>1. El (la) colaborador (a) designado (a) de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano- administración de personal, semestralmente, antes de la evaluación de desempeño parcial o definitiva, debe divulgar con los servidores sujetos de evaluación de desempeño y los directivos, los criterios de evaluación y demás información relevante al respecto. Esta divulgación del procedimiento, normativa y demás documentación asociada se realizará a través de los canales virtuales de comunicación oficial de la entidad. En caso de que no se pueda realizar a través de canales virtuales, se enviará por correo electrónico el procedimiento y la documentación asociada</p> <p>Como evidencia se cuenta con los listados de asistencia a las reuniones virtuales y/o correos electrónicos, piezas comunicativas enviados a los servidores que corresponda.</p> <p>2. El (la) colaborador (a) designado (a) de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano- administración de personal, semestralmente, antes de la evaluación de desempeño parcial o definitiva, les divulgará a los evaluadores sobre la importancia de la objetividad que deben tener al momento de realizar la evaluación del desempeño a los servidores públicos que tienen a su cargo, exponiendo los valores y principios establecidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la entidad y lo establecido en el Lineamiento de Conflicto de Intereses. Esta divulgación se realizará a través de reuniones virtuales y/o correos electrónicos, entre otros medios disponibles.</p> <p>Esta divulgación deberá realizarse antes de que acabe el semestre, en caso de no</p>	<p>El (la) colaborador (a) designado de administración de personal de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>

	<i>públicas de cinco (5) a ocho (8) años.</i>	realizarse, se deberá reprogramar para antes de que acabe el periodo de evaluación de desempeño. Como evidencia se cuenta con los listados de asistencia a las reuniones virtuales y/o correos electrónicos enviados, y/o comunicaciones escritas.	
Posibilidad de vincular servidores públicos sin el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el cargo y la legislación vigente en beneficio de un tercero.	“Artículo 413. Prevaricato por acción. <i>El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</i>	1. El (la) colaborador (a) designado (a) de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano- administración de personal cada vez que se presente una solicitud de vinculación de un servidor público, realizará estricta aplicación del Procedimiento de selección y vinculación, mediante la verificación de la documentación y el cumplimiento de los requisitos para el cargo exigidos en el Manual de Funciones, establecidos en el Formato Lista de chequeo de documentos para ingreso (FOR-TH-042). En caso de encontrar inconsistencias, se informará a las partes interesadas y se dejará la trazabilidad correspondiente y se remitirán formalmente las observaciones al aspirante para que esta subsane los requisitos a los cuales no se está dando cumplimiento para poder ser posesionado. Como evidencia se reportan las listas de Chequeo de documentos para ingreso FOR-TH-042 diligenciadas, para un número máximo de 30 servidores vinculados, en caso de haber vinculado más de 30 servidores en el periodo, se reporta como evidencia el 20% de las listas de chequeo diligenciadas y en caso de haber inconsistencias, el respectivo reporte al aspirante y/o partes interesadas.	El (la) colaborador (a) designado (a) de administración de personal de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Posibilidad que se otorgue acceso a beneficios establecidos en el Plan Bienestar Social y Plan de Incentivos a funcionarios que no cumplan con la totalidad de los parámetros establecidos en cada actividad.	Artículo 413. Prevaricato por acción. <i>El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i>	1. El (la) colaborador (a) designado (a) de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - Bienestar e incentivos, en el marco del cronograma del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia y con base en los criterios establecidos en cada una de las actividades formuladas, realizará la validación de requisitos de cada uno de los servidores inscritos, dejando la debida trazabilidad. En caso de encontrar inconsistencias de servidores sin el lleno de los requisitos para participar en la actividad, se informará al servidor o al Gestor de talento humano mediante correo electrónico formalmente la inconsistencia para que se notifique al servidor que no cumple los requisitos y este a su vez subsane la situación de ser procedente, en caso contrario se dara por informado de su desvinculación a la actividad. Como evidencia se cuenta con una base de datos de los servidores inscritos, que cumplen con los requisitos definidos por cada actividad y que son aceptados y/o correos electrónicos en caso de identificar inconsistencias.	El (la) colaborador (a) designado (a) de Bienestar e incentivos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano.
Posibilidad de manipular las certificaciones laborales para beneficio o perjuicio particular de los servidores públicos.	Si la manipulación de las certificaciones implica consignar alguna falsedad, imprecisión u omitir o callar total o parcialmente la verdad, podría incurrirse en el delito de Falsedad ideológica en	1. El (la) colaborador (a) de Administración de personal designado por el (la) Subdirector(a) de Gestión y Desarrollo de Talento Humano una vez reciba la solicitud de certificación, realizará la revisión de la solicitud y proyectará el borrador de la certificación laboral, posteriormente el	El (la)colaborador (a) designado (a) de Administración de personal

	<p>documento público, el servidor que en ejercicio de sus funciones emita el certificado:</p> <p>ARTÍCULO 286. FALSEDAD IDEOLÓGICA EN DOCUMENTO PÚBLICO. <i>El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.</i></p>	<p>referente de administración de la SGDTH realizará revisión y en caso que se identifique alguna inconsistencia en la información contenida en la certificación, se devolverá al colaborador designado para que realice los ajustes correspondientes, tal como se indica en las actividades N° 5 al 7 del procedimiento PCD-TH-020 de Expedición de Certificaciones Laborales.</p> <p>Como evidencia se cuenta con una base de datos que contiene al menos: Fecha de solicitud, canal de recepción de la solicitud, datos personales y ubicación laboral del solicitante, fecha de proyección de la certificación, fecha de revisión, fecha de firma y evidencia de remisión de la comunicación, garantizando así que las solicitudes sean atendidas en estricto orden de llegada y además contengan la información correcta.</p>	
<p>Posibilidad de que se registren novedades injustificadas en el aplicativo de Nómina para favorecer intereses particulares de los servidores públicos.</p>	<p>Artículo 269A. Acceso abusivo a un sistema informático. <i>El que, sin autorización o por fuera de lo acordado, acceda en todo o en parte a un sistema informático protegido o no con una medida de seguridad, o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i></p> <p>Artículo 397. Peculado por apropiación. <i>El servidor público que se apropie en provecho suyo o de un tercero de bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte o de bienes o fondos parafiscales, o de bienes de particulares cuya administración, tenencia o custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones, incurrirá en prisión de noventa y seis (96) a doscientos setenta (270) meses, multa equivalente al valor de lo apropiado sin que supere el equivalente a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término.</i></p> <p><i>Si lo apropiado supera un valor de doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes, dicha pena se aumentará hasta en la mitad. La pena de multa no superará los cincuenta mil salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i></p> <p><i>Si lo apropiado no supera un valor de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes la pena será de sesenta</i></p>	<p>1. El (la) profesional designado (a) de Nómina de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, revisa mensualmente en la pre nómina los actos administrativos generados por la Subdirección mediante los cuales se resuelven situaciones administrativas que impliquen alguna novedad en las nóminas generadas en el periodo, haciendo un comparativo con los soportes de novedades recibidos y verificando su conformidad con base en la normativa vigente.</p> <p>En caso de encontrar inconsistencias, estas se reportan al referente del área funcional de administración de personal quienes tomará las acciones pertinentes, dependiendo del tipo de inconsistencia generada.</p> <p>En caso de que el profesional designado no realice la revisión mensual de la pre nómina, el profesional responsable del área de nómina deberá realizar dicha verificación.</p> <p>Como evidencia se cuenta con los formatos de revisión de pre nómina FOR-TH-023 diligenciados y debidamente firmados.</p>	<p>Profesional designado (a) de Nómina de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>

	<p>y cuatro (64) a ciento ochenta (180) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término y multa equivalente al valor de lo apropiado.</p>		
<p>Posibilidad que se otorgue acceso a beneficios establecidos en el Plan Institucional de Capacitación a funcionarios que no tengan derecho a este beneficio.</p>	<p>Artículo 413. Prevaricato por acción. El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</p>	<p>1.El (la) profesional designado (a) por el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, verificará conforme a la periodicidad establecida en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación que los inscritos tengan el derecho a acceder al beneficio ofertado. En caso de encontrar inconsistencias, devolverá la solicitud mediante comunicación escrita y/o correo electrónico, informando al colaborador que NO cuenta con el derecho de acceder al beneficio o programa. En caso de que el profesional designado no realice la verificación, el líder del área de capacitación deberá revisar que los inscritos tienen el derecho de acceso a los beneficios.</p> <p>Como evidencia se cuenta con base de datos de registro de solicitudes y verificación de derechos para acceder al beneficio o programa ofertado en el Plan Institucional de Capacitación.</p>	<p>Profesional designado (a) por el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>
<p>Posibilidad de un mal uso intencional de las credenciales asignadas para la administración de los recursos tecnológicos de la Entidad con el fin de obtener un beneficio propio o para terceros, en relación con los activos de información de la Entidad.</p>	<p>Artículo 269A. Acceso abusivo a un sistema informático. El que, sin autorización o por fuera de lo acordado, acceda en todo o en parte a un sistema informático protegido o no con una medida de seguridad, o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, incurrirá en pena de prisión de cuarenta y ocho (48) a noventa y seis (96) meses y en multa de 100 a 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>	<p>1. El líder de servicios realiza cambios permanentemente en los ambientes de producción bajo lo establecido en el procedimiento Gestión de cambios de tecnologías de la información, específicamente en la revisión del cambio de emergencia, vota por la aprobación o no del cambio y organiza el comité de control de cambios CAB; en caso de que sea requerido realizar un control de cambios de emergencia y en su momento no se cuente con el líder de servicio, el Subdirector de Investigación e Información dará la aprobación.</p> <p>Evidencia: formatos Requerimiento de cambio.</p> <p>2. El líder de servicios cuatrimestralmente gestiona la ejecución de jornadas y/o piezas comunicativas de sensibilización a los colaboradores sobre el correcto uso e implementación del procedimiento Gestión de cambios de tecnologías de la información para la administración de los recursos tecnológicos de la Entidad, en caso de no realizar dicha gestión, el profesional encargado de Seguridad de la información lo incluirá en las sensibilizaciones dentro del marco de la estrategia de uso y apropiación de la Subdirección de Investigación e Información.</p> <p>Evidencia: listados de asistencia a las sensibilizaciones y/o piezas comunicativas.</p>	<p>1. Líder de servicios.</p> <p>2. Profesional de seguridad de la información</p>
<p>Posibilidad de direccionar la contratación de la SDIS, no presentando claridad en los estudios previos y/o anexos técnicos para beneficio propio o de un tercero.</p>	<p>Artículo 409. Interés indebido en la celebración de contratos. El servidor público que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses,</p>	<p>1. El(la) Subdirector(a) de Contratación, en calidad de secretaria técnica de los comités de contratación, cita a sesión cuando requiera de ello, con el objetivo que el comité revise y emita recomendaciones a los estudios previos para la adquisición de bienes, obras y/o servicios que se elaboren por cada una de las áreas para satisfacer las necesidades misionales y transversales de la entidad.</p>	<p>1. El(la) Subdirector(a) de Contratación.</p>

	<p><i>multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.”</i></p> <p>Artículo 410. Contrato sin cumplimiento de requisitos legales. <i>El servidor público que por razón del ejercicio de sus funciones tramite contrato sin observancia de los requisitos legales esenciales o lo celebre o liquide sin verificar el cumplimiento de los mismos, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.</i></p>	<p>Si las dependencias no atienden las recomendaciones emitidas por el comité, la dependencia solicitante deberá consignar la justificación de su decisión.</p> <p>Como evidencia se cuenta con las actas de los comités de contratación y su anexo matriz de observaciones.</p> <p>2. El profesional designado por el(la) Subdirector(a) de Contratación, solicita a los futuros contratistas el diligenciamiento del formato pacto de integridad FOR-TH-093, como documento exigido para la contratación del Talento Humano de la SDIS, con el objetivo de fortalecer el ejercicio de transparencia y probidad. Si el futuro contratista no firma el documento, no será contratado por la SDIS.</p> <p>Como evidencia se cuenta con el formato Lista de chequeo FOR-GEC-001 y muestra del formato FOR-TH-093 diligenciado por los contratistas de la SDIS.</p>	<p>2. Profesional asignado por el(la) Subdirector(a) de Contratación</p>
<p>Posibilidad de que se realice una supervisión o interventoría inadecuada por un interés ilícito en su ejercicio a través de la manipulación u omisión de funciones en beneficio del contratista o de un tercero.</p>	<p>“Artículo 409. Interés indebido en la celebración de contratos. <i>El servidor público que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.”</i></p>	<p>1. El profesional designado por el(la) Subdirector(a) de Contratación, socializa cuatrimestralmente a los diferentes supervisores o apoyos a las supervisiones, directrices y lineamientos oficiales y vigentes referente a la contratación institucional, con el fin de ejercer una buena práctica de supervisión frente a los contratos y convenios suscritos por la entidad.</p> <p>En caso de no poder hacer la socialización en el día definido se reprograma y realiza a la mayor brevedad posible.</p> <p>Como evidencia se cuenta con registro de las socializaciones realizadas (presentaciones o actas o registro de asistencias o grabación, entre otras).</p>	<p>Profesional asignado por el(la) Subdirector(a) de Contratación</p>
<p>Posibilidad de contratar proveedores sancionados por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas o que estén incluidos en otras listas restrictivas por no realizar debida diligencia con un interés ilícito en beneficio del contratista o de un tercero.</p>	<p>“Artículo 409. Interés indebido en la celebración de contratos. <i>El servidor público que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.”</i></p>	<p>1. El líder del proceso de Gestión Contractual o quien el delegue verifica que cada vez que se reciben las propuestas en las cartas de presentación de oferta, declare que los bienes y recursos destinados para ejecutar el contrato son de origen lícito.</p> <p>En caso de no presentar la carta de oferta totalmente diligenciada con la declaración de recursos lícitos, se solicitará al proponente se aclare.</p> <p>Como evidencia se cuenta con una muestra de las cartas de presentación de oferta y su respectiva evaluación de requisitos legales.</p> <p>2. El líder del proceso de Gestión Contractual o quien el delegue verifica que cada vez que se reciben las propuestas en las cartas de presentación de oferta, se reciba la certificación que el representante legal y la persona jurídica que representa no estén registrados en las listas OFAC o Clinton.</p>	<p>Líder del proceso Gestión Contractual</p>

		<p>En caso de no presentar la certificación, se solicitará al proponente se aclare.</p> <p>Como evidencia se cuenta con una muestra de las certificaciones emitidas anexas a la carta de presentación.</p> <p>3. El líder del proceso de Gestión Contractual o quien el delegue verifica que cada vez que se realice la contratación de servicios profesionales o apoyo a la gestión se anexe el registro de publicación proactiva de declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses de SIDEAP Y SIGEP incluida la declaración que los bienes y rentas provienen de actividades lícitas.</p> <p>En caso de no presentar las declaraciones de renta de SIDEAP Y SIGEP, no se realizará la contratación.</p> <p>Como evidencia se cuenta con una muestra de las declaraciones de bienes y rentas de SIDEAP Y SIGEP.</p>	
<p>Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dadiva o beneficio a nombre propio o de terceros con el fin de tramitar un pago de manera inadecuada.</p>	<p>“Artículo 405. Cohecho propio. <i>El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales, incurrirá en prisión de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</i></p> <p>“Artículo 406. Cohecho impropio. <i>El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento veintiséis (126) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i></p> <p><i>El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a noventa (90) meses, multa de cuarenta (40) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e</i></p>	<p>Mensualmente el profesional del área de cuentas designado realiza el control de las cuentas radicadas cada mes frente a las cuentas tramitadas en el mismo periodo, ante la Dirección Distrital de Tesorería (DDT), con el fin de determinar la cantidad de pagos programados y efectuados. En caso de identificar cuentas sin tramitar se procede a realizar el respectivo pago el primer día hábil del mes siguiente.</p> <p>Como evidencia se entrega un informe de cruce de cuentas tramitadas en Bogdata Vs cuentas tramitadas en seven.</p> <p>Mensualmente el profesional del área de cuentas designado realiza el control de las cuentas radicadas cada mes frente a las cuentas tramitadas en el mismo periodo, ante la Dirección Distrital de Tesorería (DDT), con el fin de determinar la cantidad de pagos programados y efectuados. En caso de identificar cuentas sin tramitar se procede a realizar el respectivo pago el primer día hábil del mes siguiente.</p> <p>Como evidencia se entrega un informe de cruce de cuentas tramitadas en Bogdata Vs cuentas tramitadas en seven.</p> <p>Mensualmente el profesional del área de cuentas designado para el proceso de revisión de cuentas, emite certificación de la existencia de la totalidad de los soportes de los pagos tramitados. En caso que en el proceso de revisión de cuentas a pagar se evidencie documentación incompleta, se procede a devolver al girador para que se realicen los ajustes pertinentes del expediente.</p> <p>Como evidencia se entrega certificación emitida por el revisor.</p>	<p>Profesional del área de cuentas designado</p>

	<i>inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses.”</i>		
Posibilidad de emitir viabilidad de equipamientos para ser tomados en arriendo, que no cumplan las condiciones técnicas mínimas exigidas por la entidad, con el fin de beneficiar intereses particulares.	<p>Artículo 413. Prevaricato por acción. <i>El servidor público que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contrario a la ley, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</i></p> <p>Si ese concepto de viabilidad se emite con el fin de celebrar un contrato de arrendamiento de bienes con un particular, también podría incurrirse en las siguientes conductas punibles:</p> <p>“Artículo 409. Interés indebido en la celebración de contratos. <i>El servidor público que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.”</i></p> <p>Artículo 410. Contrato sin cumplimiento de requisitos legales. <i>El servidor público que por razón del ejercicio de sus funciones tramite contrato sin observancia de los requisitos legales esenciales o lo celebre o liquide sin verificar el cumplimiento de los mismos, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a doscientos dieciséis (216) meses.</i></p>	<p>La Coordinación de los equipos de Gestión Predial y Optimización de Infraestructura de la Subdirección de Plantas Físicas, realizan la correcta aplicación del procedimiento Emisión de conceptos técnicos (PCD-GIF-004), a través de la implementación de los formatos establecidos, cada vez que se recibe la solicitud de emisión de conceptos técnicos para inmuebles en arriendo, con el fin de verificar las condiciones técnicas de infraestructura y de gestión predial de los equipamientos.</p> <p>En caso de no realizarse, la Coordinación del equipo de Optimización o de Gestión Predial, realizan las alertas correspondientes en reunión de seguimiento de coordinadores para la toma de decisiones según sea el caso.</p> <p>Como registros quedan el memorando remitido de los conceptos técnicos y sus anexos o acta con las alertas identificadas y decisiones tomadas.</p>	<p>Coordinador(a) equipo de gestión predial y Coordinador(a) equipo de Optimización de Infraestructura de la Subdirección de Plantas Físicas.</p>
Posibilidad de recibir o entregar beneficios económicos u otros por el manejo de los residuos aprovechables generados por la	“Artículo 405. Cohecho propio. <i>El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su</i>	Una vez en el año, los responsables ambientales de cada unidad operativa y administrativa realizan ejercicios de socialización con los recicladores de oficio de las organizaciones recicladoras, donde se comparten los lineamientos de gestión integral de los residuos aprovechables con el	<p>* Responsable Ambiental de la unidad operativa</p> <p>* Gestores Ambientales Locales</p>

<p>entidad, ocasionando multas y sanciones por incumplimiento normativo, además de reducción en los ingresos económicos de los recicladores de oficio.</p>	<p><i>cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales, incurrirá en prisión de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”</i></p> <p>“Artículo 406. Cohecho impropio. El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento veintiséis (126) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</p> <p><i>El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a noventa (90) meses, multa de cuarenta (40) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses.”</i></p>	<p>fin de generar apropiación en el cuidado de lo público y de esta manera prevenir posibles materializaciones del riesgo.</p> <p>Adicionalmente, en el marco de estas socializaciones, se realiza un seguimiento con el fin de verificar y evidenciar la posible solicitud, ofrecimiento, entrega y/o recepción de beneficios económicos u otros, por la disposición final de los residuos aprovechables generados por la entidad.</p> <p>Mediante el reporte trimestral de residuos de octubre se asegura el reporte del desarrollo de esta actividad, para la cual, en caso de no recibir el reporte, los referentes ambientales locales, técnicos y los gestores ambientales generan alertas para el debido reporte y cargue de la información.</p> <p>Adicionalmente en caso que se detecte la solicitud, ofrecimiento, entrega y/o recepción de beneficios económicos u otros se debe registrar en el acta y las partes involucradas deberán realizar las respectivas denuncias y comunicar la situación al equipo ambiental para tener acompañamiento.</p> <p>Como evidencia se tienen las actas de socialización que incluyen el seguimiento respecto a la posible solicitud, ofrecimiento, entrega y/o recepción de beneficios económicos u otros.</p>	<p>* Referentes Ambientales Técnicos y Locales.</p>
<p>Posibilidad de tener una fuga de información clasificada o reservada al manipular, sustraer o eliminar la información contenida en los expedientes de procesos de familia e historias sociales, durante el traslado de la información del archivo central a nivel central para el beneficio propio o de terceros.</p>	<p>Artículo 292. Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público. El que destruya, suprima u oculte total o parcialmente documento público que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.</p> <p><i>Si la conducta fuere realizada por un servidor público en ejercicio de sus funciones, se impondrá prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento ochenta (180) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término.</i></p> <p><i>Si se tratare de documento constitutivo de pieza procesal de carácter judicial, la pena se</i></p>	<p>Cada vez que se requiera el traslado de los expedientes desde el Archivo Central, el responsable de la entrega del documento en el nivel central, el transportador del documento y el responsable del Archivo Central de la SDIS, deberán diligenciar el Formato consulta, préstamo y devolución documental, garantizando con sus nombres y firmas que la información se entrega debidamente sellada; así mismo, el responsable que recibe la información en el Nivel Central debe verificar que los expedientes relacionados en el formato corresponden a los físicos, con el propósito de validar que efectivamente la información llegó sellada y no se generaron afectaciones a esta, en caso tal de que haya alguna inconsistencia debe diligenciar el campo de observaciones del mismo formato y proceder a la devolución del(los) expediente(s) al archivo central. Así mismo, se solicitará la evidencia fotográfica de los precintos tanto del lugar de salida, como el de recepción de la información. Si eventualmente los formatos no vienen debidamente diligenciados o incompletos el expediente será regresados al archivo central de la SDIS para su verificación. Como evidencia se cuenta con el Formato General</p>	<p>Auxiliar de Gestión Documental responsable de la entrega del documento.</p>

	<p><i>aumentará de una tercera parte a la mitad.</i></p>	<p>de Préstamo y Consulta Documental debidamente diligenciado, y las evidencias fotográficas de los precintos de seguridad que serán objeto de reserva por parte de Gestión Documental.</p>	
<p>Posibilidad de alterar, cambiar o perder la información que se encuentra almacenada y custodiada en el archivo central de la entidad, para generar beneficio a alguna parte interesada.</p>	<p>Frente a la posibilidad de alterar la información consignada en documentos acopiados en el archivo central de la entidad, posiblemente se pueda incurrir en el delito de Falsedad ideológica en documento público:</p> <p>“Artículo 286. Falsedad ideológica en documento público. <i>El servidor público que en ejercicio de sus funciones, al extender documento público que pueda servir de prueba, consigne una falsedad o calle total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de sesenta y cuatro (64) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.”</i></p>	<p>Con el fin de evitar una sustracción total o parcial de los expedientes, cada vez que personal diferente a Gestión Documental requiera acceso al archivo central de la entidad, deberá enviar la solicitud de autorización de ingreso indicando nombre completo, número de identificación personal, entidad o dependencia a la cual pertenece, si es funcionario/ contratista/ visitante y el objetivo de la visita, a través del correo electrónico consultascomisariassdis@sdis.gov.co. y por este mismo canal el profesional a cargo del archivo central notificará si se autoriza o no el ingreso. Una vez en sitio, el profesional a cargo del archivo central será el responsable de administrar y diligenciar el formato control de ingreso y salida de personal en el archivo central FOR-GD-XXX(en revisión metodológica del SG). En el formato se podrá diligenciar el objetivo de la visita al archivo central y si hubo la necesidad de realizar acompañamiento o no, esto último como medida de control adicional si se requiere ingreso a la estantería.</p> <p>En caso de no diligenciar el formato, el profesional responsable del archivo central deberá enviar correo electrónico al solicitante del ingreso indicando; hora de ingreso, hora de salida y observaciones que considere relevantes al momento de la visita, como evidencia de la actividad de control se cuenta con el formato control de ingreso y salida de personal en el archivo central FOR-GD-XXX diligenciado en físico o el correo electrónico de reporte de ingreso y salida del archivo central.</p>	<p>Profesional responsable del archivo central.</p>
<p>Posibilidad de hurto o pérdida de los bienes de inventario durante el suministro, uso y almacenamiento para el beneficio propio o de terceros.</p>	<p>ARTÍCULO 249. ABUSO DE CONFIANZA. <i>El que se apropie en provecho suyo o de un tercero, de cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título no traslativo de dominio, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece puntos treinta y tres (13.33) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i></p> <p><i>La pena será de prisión de dieciséis (16) a treinta y seis (36) meses y multa hasta de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, cuando la cuantía no exceda de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i></p> <p><i>Si no hubiere apropiación sino uso indebido de la cosa con perjuicio de tercero, la pena se reducirá en la mitad.</i></p>	<p>1. El grupo de Almacén e Inventarios de la Subdirección Administrativa y Financiera, mensualmente aprueba los traslados remitidos por el sistema de gestión de inventarios desde las localidades y unidades operativas con el fin de garantizar su adecuada asignación y movilización. El gestor de inventarios de la Subdirección Técnica o Unidad Operativa carga el traslado en el aplicativo y el referente de Nivel Central revisa que la información se encuentre bien diligenciada con el fin de aplicarlo. En caso de presentar alguna inconsistencia se remite nuevamente al gestor para su ajuste.</p> <p>Como evidencia se presenta la relación en Excel con los consolidados mensuales de los traslados aplicados.</p> <p>2. Cada vez que se requiere el Grupo de Almacén e Inventarios de la Subdirección Administrativa y Financiera, atiende las solicitudes de certificación de bienes con el fin de facilitar la entrega de un cargo, así como la desvinculación de un funcionario o contratista. En caso de que el funcionario o</p>	<p>Grupo de Almacén e Inventarios.</p>

	<p>ARTÍCULO 250. ABUSO DE CONFIANZA CALIFICADO. <i>La pena será prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento ocho (108) meses, y multa de cuarenta (40) a setecientos cincuenta (750) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta se cometiere:</i></p> <p>1. <i>Abusando de funciones discernidas, reconocidas o confiadas por autoridad pública.</i></p> <p>(...)</p> <p>3. <i>Sobre bienes pertenecientes a empresas o instituciones en que el Estado tenga la totalidad o la mayor parte, o recibidos a cualquier título de éste. (...)</i></p>	<p>contratista tenga bienes a cargo se realiza el respectivo requerimiento con el fin de que elabore su solicitud de traslado a quien designe su jefe inmediato.</p> <p>Como evidencia se presenta archivo de Excel con el consolidado de las solicitudes de certificación de bienes solicitadas y atendidas.</p>	
--	---	---	--

Lo anterior significa que la Secretaría Distrital de Integración Social no requiere en este momento diseñar un instrumento de gestión institucional para el manejo de los riesgos de corrupción, porque para el efecto la entidad cuenta con el mapa de riesgos de corrupción, los tiene debidamente identificados y realiza las actividades establecidas como controles por cada dependencia responsable.

3.3. Identificación del riesgo de incumplimiento normativo en el mapa de riesgos de gestión de esta Secretaría

Es de aclarar que con anterioridad a la expedición del Decreto Distrital 610 de 2022 la entidad ya había establecido un riesgo de gestión relacionado con el incumplimiento normativo, cuyo manejo es liderado por la Oficina Jurídica y ha realizado el control que le compete, en los siguientes términos:

RIESGO	CONTROL
<p>Posibilidad de incurrir en inseguridad jurídica en la operación y la prestación de los servicios sociales, por la identificación inoportuna de los requisitos legales aplicables a las dependencias de la Entidad.</p>	<p>En el primer y tercer trimestre de la vigencia, el administrador del procedimiento de Requisitos legales solicita a las dependencias de la Entidad, mediante correo electrónico, la actualización de la matriz de requisitos legales, conforme a lo establecido en el Procedimiento identificación y seguimiento de requisitos legales y otros aplicables, Código PCD-GJ-001. Con base en esta información, el administrador del procedimiento analiza y evalúa la matriz de requisitos legales de la Entidad en el segundo y cuarto trimestre de la vigencia.</p> <p>En caso de no recibir la información de las dependencias, en el tiempo establecido, el administrador de procedimiento procede a remitir memorando interno a los directivos de las dependencias correspondientes, solicitando la identificación de requisitos legales aplicables a través de la matriz.</p>

Como evidencia se cuenta con 2 matrices evaluadas (junio y diciembre que contienen los requisitos legales de la entidad. Adicional, correos de solicitud (marzo y septiembre) y/o de recepción de insumos.
--

Fuente: Mapa de riesgos de gestión SDIS

De acuerdo con lo anterior, la segunda conclusión sería que los riesgos de corrupción, identificados en el mapa institucional de riesgos de corrupción, así como el riesgo de incumplimiento normativo identificado en el mapa de riesgos de gestión y sus controles, constituyen un gran avance de la Secretaría Distrital de Integración Social, para establecer, modificar e implementar las acciones de manejo de dichos riesgos, con el fin de que no lleguen a materializarse en actos de corrupción.

CAPÍTULO IV APLICACIÓN DE ALERTAS, SANCIONES Y CORRECTIVOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA DE LA LEGALIDAD

4.1. Política de colaboración de la Secretaría Distrital de Integración Social al Sistema de Alertas Tempranas para la integridad en la gestión pública del Distrito

El Documento CONPES 01 de 2019 “**POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y NO TOLERANCIA CON LA CORRUPCIÓN**”⁴⁶, creó el Sistema de Alertas Tempranas para la integridad en la gestión pública del Distrito, el cual articulará diversas fuentes de información de contratación pública, planeación, hacienda y servicio a la ciudadanía para la identificación de riesgos de corrupción, así mismo permitirá consolidar reportes sobre la ocurrencia de faltas de carácter disciplinario. Este tipo de alertas buscan que las entidades distritales creen estrategias para mitigar los riesgos que se puedan presentar a través de los sistemas de control interno de gestión y control interno disciplinario.

En cumplimiento de lo anterior, en el Distrito Capital se expidió el Decreto Distrital 808 de 2019 “Por medio del cual se adopta el Sistema de Alertas Tempranas para la Integridad de la Gestión Pública Distrital - SATI y se dictan otras disposiciones”, como

“(…) un conjunto de recursos humanos, técnicos, tecnológicos y administrativos, mediante los cuales se identifican, recolectan, procesan, analizan datos y se ejecutan las acciones para la generación de alertas y recomendaciones sobre posibles casos de corrupción en la administración pública.”

En este mismo contexto, el artículo 5° del citado Decreto Distrital establece que la coordinación del Sistema de Alertas Tempranas para la Integridad de la Gestión Pública Distrital – SATI estará en cabeza de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Por otro lado, el artículo 6° establece como acciones de implementación del sistema las siguientes:

1. Identificar, recibir, consolidar, procesar y analizar información de entidades y organismos del Distrito Capital, a través de un adecuado y seguro manejo de la información y de las bases de datos, buscando generar alertas tempranas y recomendaciones que procuren salvaguardar la Integridad en la Gestión Pública Distrital.
2. Elaborar análisis estadísticos, prospectivos, económicos, jurídicos, entre otros, que permitan la identificación, prevención, detección y reporte oportuno de prácticas de corrupción que atenten contra la integridad en la gestión de las entidades y organismos del Distrito Capital.

⁴⁶https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/planeacion/documento_conpes_d.c._transparencia_.pdf

3. Determinar en coordinación con las entidades y organismos distritales, estrategias para prevenir la materialización de prácticas corruptas al interior del Distrito Capital a través de la identificación, tratamiento y reporte de posibles casos de corrupción a las autoridades competentes.
4. Monitorear y evaluar permanentemente las actividades del Sistema de Alertas Tempranas para promover su mejora continua, la gestión del conocimiento, las buenas prácticas, actualización metodológica y actividades de innovación, en búsqueda de la mejora en la prevención y detección de posibles actos de corrupción que deterioren la integridad de la gestión pública distrital.
5. Establecer y gestionar alianzas con los organismos y entidades del orden nacional, departamental, municipal y/o local para el intercambio de datos e información con las características y requerimientos técnicos necesarios, que garanticen el adecuado funcionamiento del Sistema de Alertas Tempranas para la Integridad en la Gestión Pública Distrital.

Por ello, en cumplimiento de la corresponsabilidad de las entidades distritales a que se refiere el artículo 7° del citado decreto, la Secretaría Distrital de Integración Social, realizará el intercambio de información que disponga la Secretaría General para dar cumplimiento a las acciones de implementación del sistema.

4.2. Sanciones por actos de corrupción

Sobre la imposición de **sanciones en materia penal** por actos de corrupción en la Secretaría Distrital de Integración Social, se precisa que si bien la entidad no es autoridad de investigación, ni de juzgamiento de los delitos contra la administración pública entre ellos, los ocurridos por actos de corrupción, la Oficina Jurídica de la entidad está a cargo del Procedimiento Procesos Penales, que tiene como objetivo:

“Recibir internamente los informes que contienen la descripción y soportes de hechos jurídicamente relevantes, en relación con la ocurrencia de una o varias conductas que presuntamente revisten características de delito, allegados a la Oficina Jurídica, para proteger los intereses de la Secretaría Distrital de Integración Social en atención a lo consagrado en la Constitución Política y la Ley, definir la presentación o no de la correspondiente denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y de ser el caso, buscar el reconocimiento formal de la entidad como víctima en el proceso penal, a fin de satisfacer los derechos a la verdad, a la justicia y a la reparación integral”.

Por lo tanto, en el marco del citado procedimiento a cargo de la Oficina Jurídica se ponen en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación los delitos de corrupción, para que estas conductas punibles sean investigadas y juzgadas en el marco de las funciones de la Jurisdicción Penal Ordinaria.

En segundo lugar, **en materia disciplinaria**, mediante el Decreto Distrital 508 de 2022, por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social, a la Oficina de Control Disciplinario Interno le corresponde adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios, a la Oficina Jurídica le corresponde adelantar la etapa de juzgamiento en primera instancia y al Despacho de esta entidad le corresponde adelantar la segunda instancia de estos procesos.

Ahora bien, tal como se indicó en el Diagnóstico Anticorrupción de esta Secretaría los actos de corrupción pueden dar lugar a cometer los siguientes tipos de faltas disciplinarias, según la 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”:

- Faltas relacionadas con la contratación pública (art. 54).

- Faltas relacionadas con el servicio o la función pública (art. 55).
- Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses (art. 56).
- Faltas relacionadas con la moralidad administrativa (art. 62).

En materia disciplinaria también serán aplicables las disposiciones que modifiquen, complementen o sustituyan las antes mencionadas.

4.3. Implementación de la cultura de la legalidad e integridad en esta Secretaría como buena práctica anticorrupción

A continuación presentamos el marco conceptual, el marco normativo y las acciones de implementación de la cultura de la legalidad en la Secretaría Distrital de Integración Social.

4.3.1. Marco conceptual de la cultura de la legalidad

Sobre el particular, se aportan 3 definiciones:

“(…) se puede definir, de manera genérica, a la cultura de la legalidad como: la aceptación e interiorización, a partir de valores, conocimientos, símbolos, prácticas y expectativas, de un conjunto de normas jurídicas que generan confianza o no hacia las instituciones que las crean, ejecutan y garantizan.

Si bien, la cultura de la legalidad puede ser entendida en su acepción más simple como “el imperio de la ley”, esta no es suficiente, toda vez que resulta limitada para comprender un fenómeno mucho más complejo que la llana infracción a la ley. Tampoco se refiere solamente al comportamiento político de los miembros de una colectividad y su adhesión o rechazo al conjunto de instituciones que la integran. La cultura de la legalidad es una condición indispensable de la democracia, ya que contribuye con el Estado democrático de derecho. De ahí que se reconozca un vínculo ineludible entre la aplicación y el cumplimiento de la ley con el respeto y la protección de los derechos humanos”.⁴⁷

La definición anterior destaca que la cultura de la legalidad no es simplemente el obrar con apego a la ley y el cumplimiento de la misma, sino la aceptación social de la ley que hace que se vea fortalecido el ejercicio democrático y que con base en esa misma ley se pueda hacer exigible la garantía de los derechos humanos.

Otra de las definiciones consultadas de cultura de la legalidad establece:

“Para Karina Ansolabehere es posible visualizar, a grandes rasgos, dos perspectivas para abordar la cultura de legalidad:

Normativa: entre cuyas variaciones encontramos a la cultura de la legalidad entendida como una cuestión moral individual y como un deber ser con contenidos predefinidos consonantes con el modelo político. Descriptiva: entre cuyas variaciones encontramos a la cultura de la legalidad funcionando como variable dependiente y como variable independiente del comportamiento social para la ejecución y aplicación de las normas en una sociedad”.

⁴⁷ CORREA ORTIZ, Jonathan Alejandro. Cultura de la legalidad y derechos humanos. Comité Nacional de Derechos Humanos de México. Primera edición: agosto, 2016 ISBN obra completa: 978-607-8211-26-5 ISBN: 978-607-729-228-9. 53 páginas Cita tomada de la página 41. Link de consulta: http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas-CTDH-Legalidad-DH_1.pdf

Descriptiva: entre cuyas variaciones encontramos a la cultura de la legalidad funcionando como variable dependiente y como variable independiente del comportamiento social para la ejecución y aplicación de las normas en una sociedad⁴⁸.

Según la definición anterior, la cultura de la legalidad es un deber moral de cada persona y el nivel de desarrollo de esta en la sociedad depende del comportamiento de los ciudadanos, es decir, de si obran con apego a la ley o no.

“Se considera que la cultura de la legalidad desempeña un papel fundamental dentro de las relaciones de cualquier sociedad; tal como apunta Pedro Salazar, la cultura de la legalidad hace referencia en última instancia a “la actitud y la aceptación o no, que una sociedad o comunidad tiene respecto de su grupo de normas, leyes y reglas”⁴⁹.

Según esa última definición la cultura de la legalidad no se crea por el sólo hecho de cumplir una norma, sino que se le agrega al cumplimiento un contenido valorativo, en tanto este se produce cuando las personas cumplen la norma porque la aceptan como plausible para el país y la sociedad.

En ese marco conceptual, la correlación entre la cultura de la legalidad y este plan de cumplimiento normativo, radica en que la primera “es una estrategia contra la violencia y contra la corrupción que tiene como objetivo, generar un cambio cultural que se manifieste en el rechazo social abierto a este tipo de conductas. Esto implica que se eduque a la población para que opte por conductas probas y por la resolución pacífica de los conflictos”⁵⁰.

4.3.2. Marco normativo de la cultura de la legalidad

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”, señala:

“ARTÍCULO 31. PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA 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”.

De acuerdo con el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, la cultura de la legalidad debe implementarse en el marco del Programa de Transparencia de las entidades públicas y la Secretaría Jurídica Distrital como entidad rectora de la gestión jurídica del Distrito decidió que esta estrategia se implementaría en Bogotá, como parte de los planes de cumplimiento normativo del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción.

En este contexto, la Secretaría Distrital de Integración Social acoge las siguientes acciones propuestas en el Documento Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital, adoptado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor como cabeza del Sector Gestión

⁴⁸ Ibidem. ANSOLABEHERE, citada por CORREA “Cultura de la Legalidad, Estado de Derecho y Democracia” en Fomento de la Cultura de la Legalidad y fortalecimiento del Estado Democrático de Derecho, México, Secretaría de Gobernación, 2008, p. 164.

⁴⁹ Ibidem. SALAZAR Pedro, citado por CORREA Democracia y (Cultura de la) Legalidad. México, IFE, 2006, p. 29.

⁵⁰ MAHECHA LÓPEZ, Eliana María. Educación y cultura de la legalidad. Artículo publicado en la Revista Justicia Juris vol.10 no.2 Barranquilla July/Dec. 2014. Justicia Juris vol.10 no.2 Barranquilla July/Dec. 2014. Link de consulta

Pública de la administración Distrital en 2022, para avanzar en el fortalecimiento de la cultura de la legalidad e integridad en la entidad:

“Integridad: son las acciones para el fortalecimiento de la cultura de integridad y de apropiación de lo público. Entre las acciones mínimas recomendables desde el componente de integridad se hace referencia a las definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la normatividad asociada a la gestión de conflictos de interés y de apropiación de los valores del servicio público:

- a) Código de integridad, iniciativas de apropiación y promoción del código que vinculen la participación de los gestores de integridad, los servidores, los colaboradores y los grupos de interés definidos por la entidad.
- b) Implementar una estrategia de apropiación de los valores definidos en el código de integridad incluyendo la medición de su eficacia, con el fin de establecer su socialización y el grado de apropiación de los funcionarios. (Línea de acción Conpes 4070 Estado Abierto).
- c) Desarrollar estrategias que permitan fortalecer la cultura de integridad de la entidad, apoyados en los gestores de integridad.
- d) Implementar, acorde a sus capacidades técnicas, mecanismos institucionales en la planeación, gestión y control que definan roles y procedimientos para la identificación de riesgos de conflicto de intereses en la planeación estratégica, y el seguimiento a la declaración, registro y trámite de inhabilidades, aspectos clave para la consolidación”⁵¹.

En cumplimiento del Documento Técnico en mención, la Secretaría Distrital de Integración Social viene implementando la Estrategia “Conmigo Si es”, que contempla las siguientes acciones para generar una cultura de transparencia en la entidad:

- a) La generación de cultura ciudadana está contemplada como una medida anticorrupción. Desde la Estrategia Institucional “*Conmigo Sí es*”, “la cultura ciudadana está encaminada fomentar acciones pedagógicas en un proceso formativo, que permita que la población aprenda a cuidarse a sí misma y establezca relaciones humanas fundamentas en el buen trato, la convivencia, el buen vivir y en la construcción de escenarios que propicien el bien común.”⁵²
- b) Dentro de las líneas orientadoras de la implementación de la Estrategia “Conmigo Si es”, es la Comunicación y Cultura de Cambio. “(...) corresponde a la categoría de cultura y gestión del personal público (personas): Cambios en las políticas de gestión de las personas que trabajan dentro de la Administración para mejorar su actitud y aptitud. En esta categoría la intención se centra en procesos de gestión de un cambio cultural.”⁵³
- c) Uno de los campos de acción para la ejecución de la Estrategia es Semilleros de cultura ciudadana para el cuidado de lo público. “(...) el campo de acción “Semilleros de Cultura Ciudadana para el Cuidado de lo Público, en el marco de la Estrategia Institucional para la Transparencia “Conmigo Sí es” de la SDIS; es pertinente para fomentar la cultura ciudadana por medio del desarrollo de significados básicos que conduzcan a generar el sentido de pertenencia y la construcción del concepto de lo público como propiedad y responsabilidad de todos.
(...)

⁵¹ SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR. “Documento Técnico Programas de Transparencia y Ética Pública del Distrito Capital”. Diciembre de 2022. 27 páginas. Cita tomada de la página 13. Link de consulta: https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2023-12/2022_Doc_Te%CC%81cnico_Programas_Transparencia_E%CC%81tica_Pu%CC%81blica_V1.pdf

⁵² SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. DOCUMENTO GENERAL ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA TRANSPARENCIA “CONMIGO SÍ ES” DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL – SDIS. EQUIPO DE TRANSPARENCIA SUBSECRETARÍA. Cita tomada de la página 40.

⁵³ *Ibidem*. ESTRATEGIA CONMIGO SÍ ES. Ver página 48.

Dicho en otras palabras, este campo de acción, se constituye como la posibilidad de esparcir una semilla, la cual será nutrida a través de la comprensión, significación y apropiación de los conceptos desarrollados a través de las sesiones, para posteriormente ser transformada y poder dar origen a los frutos, que conlleven al empoderamiento y evolución de las prácticas culturales, comportamientos y formas de relación con la ciudad, que aporten a la construcción de un futuro más próspero y equitativo. Si se quiere lograr una transparencia íntegra, verdadera y eficaz debemos primero inculcarla en las nuevas generaciones.”⁵⁴

4.4. Acciones de implementación del Plan de Cumplimiento Normativo del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción

Con el fin de construir sobre lo construido y facilitar que las mismas acciones que se vienen implementando en el marco de otros instrumentos de gestión institucionales aporten al cumplimiento del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción, se consideran acciones del presente Plan:

- La implementación de los controles del Mapa Institucional de Riesgos de Corrupción.
- Las acciones a cargo de la Subdirección de Contratación en el marco del Procedimiento Administración de riesgos previsibles inherentes a la compra o contratación de bienes o servicios, del Proceso de Gestión Contractual, actualizado en agosto de 2023.
- Las acciones establecidas en el Programa Institucional de Transparencia durante cada vigencia anual y en cualquier otro instrumento de gestión para velar por la transparencia en la entidad.
- Las acciones de implementación de la Cultura de la Legalidad a que se refiere el numeral 4.3. del presente Plan.

4.5. Aprobación del presente Plan y sus modificaciones

En concordancia con lo establecido por el artículo 10, numeral 10.1. del Decreto Distrital 610 de 2022, el presente Plan será presentado por la Oficina Jurídica para su aprobación por el Órgano de Cumplimiento en el marco de una sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De la misma manera se procederá cuando se pretenda la aprobación de las modificaciones del Plan.

Una vez aprobado el presente Plan de Cumplimiento Normativo del MJGA, la Oficina Jurídica definirá el cronograma y hará la socialización del Plan a más tardar dentro de los 2 meses siguientes.

La Oficina Jurídica expedirá un lineamiento sobre el reporte de las acciones realizadas por las dependencias de la entidad y las evidencias de estas, a más tardar en enero de 2025.

4.6. Seguimiento, evaluación y mejora del Plan

Los líderes de proceso remitirán la matriz del reporte de acciones del plan debidamente diligenciada al correo electrónico del Jefe de la Oficina Jurídica con una periodicidad trimestral para conservación de las evidencias.

La implementación del Plan de Cumplimiento Normativo se medirá con base en el siguiente indicador:

⁵⁴ *Ibidem*. ESTRATEGIA CONMIGO SÍ ES. Ver páginas 73 y 74.

Número de acciones ejecutadas

Número de acciones previamente definidas

Para los efectos del presente Plan entiéndase por acciones previamente establecidas, las que están a cargo de las dependencias de la Secretaría en diferentes instrumentos de gestión a que se refiere el numeral 4.4., u otras específicas que se establezcan en el marco de este mismo plan si hay lugar a ello, y que están dirigidas al cumplimiento de normas anticorrupción y de transparencia.

Las evidencias de cumplimiento del Plan serán presentadas por la Oficina Jurídica al Órgano de Cumplimiento del MGJA, con el fin de que sus integrantes realicen un informe semestral de seguimiento.

Finalmente, el consolidado de los informes de seguimiento en mención, será presentado por el líder del Órgano de Cumplimiento del MGJA ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño una vez al año.

Proyectó: Andrea Vega – Profesional Especializada Oficina Jurídica SDIS
Revisó: Andrés Manrique Gutiérrez – Contratista Oficina Jurídica SDIS
Revisó: Andrés Cárdenas – Contratista SDIS
Aprobó: Laura Alejandra Contreras Salazar – Jefe Oficina Jurídica SDIS

RV: Balance Comité Institucional de Gestión y Desempeño (53)

Desde Laura Patricia Saavedra Alarcon <lsaavedraa@sdis.gov.co>

Fecha Lun 16/12/2024 12:01

Para Andrea Vega Rodriguez <avegar@sdis.gov.co>

Estimada Andrea,

Reenvío para tu conocimiento.

Quedo atenta,



Laura Patricia Saavedra Alarcón

**Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**

Tel: (571) 3279797 Ext. 42403

De: Direccion de Analisis y Diseño Estrategico <Dadesdis@sdis.gov.co>

Enviado: viernes, 13 de diciembre de 2024 16:51

Para: Roberto Carlos Angulo Salazar <rangulo@sdis.gov.co>; Juliana Sanchez Calderon <JuSanchez@sdis.gov.co>; Lina Maria Sanchez Romero <LSanchezR@sdis.gov.co>; Franci Lilibiana Clavijo Joya <fclavijo@sdis.gov.co>; Diana Patricia Martinez Gallego <dpmartinezg@sdis.gov.co>; Sandra Patricia Orozco Marin <sporozcom@sdis.gov.co>; Maria Camila Diaz Marin <mcdiazm@sdis.gov.co>; Ivan Osejo Villamil <IOsejoV@sdis.gov.co>; Ivon Carolina Camargo Garcia <ICamargo@sdis.gov.co>; Natalia Martinez Pardo <nmartinezp1@sdis.gov.co>; Mauricio Sandino <msandino@sdis.gov.co>; Rosemary Chavez Rodriguez <rchavezr@sdis.gov.co>; Blanca Aurora Amado Cadena <bamado@sdis.gov.co>; Katheryn Gonzalez Castillo <kgonzalezc@sdis.gov.co>; Lilian Andrea Melo Melo <lmelom@sdis.gov.co>; Ines Francy Peña Medina <ipenam@sdis.gov.co>; Katerin Olivar Florez <kolivar@sdis.gov.co>; Julian Esteban Rodriguez Leiva <jerodriguezl@sdis.gov.co>; Luisa Milena Duarte Sanchez <lduartes@sdis.gov.co>; Laura Patricia Saavedra Alarcon <lsaavedraa@sdis.gov.co>

Asunto: Balance Comité Institucional de Gestión y Desempeño (53)

Estimados directivos,

Agradecemos su participación en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño virtual asincrónico (No. 53) del pasado miércoles y a continuación, enviamos el balance del mismo:

Nombre y Apellido	Cargo	Voto aprobación plan de cumplimiento o normativo	Voto de aprobación de TRD	Voto aprobación de ficha comedores	Voto supresión de servicios
1.Roberto Angulo Salazar	Secretario de Despacho	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
2. Juliana Sánchez	Subsecretaria Técnica	Aprobado	Aprobado	Aprobado con comentarios	Aprobado
3.Lina María Sánchez	Subsecretaria de Gestión Institucional	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
4. Franci Liliana Clavijo	Jefe de la Oficina Jurídica (E)	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
5. María Camila Díaz	Directora de Gestión Corporativa	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
6. Iván Osejo Villamil	Director de Análisis y Diseño Estratégico/ Secretario Técnica del Comité	Aprobado	Aprobado	Aprobado con comentarios	Aprobado
7. Sandra Orozco	Directora Territorial	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
8.Diana Patricia Martínez	Directora para la Inclusión y las Familias	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
9.Ivon Carolina Camargo	Directora de Nutrición y Abastecimiento	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
10.Mauricio Sandino	Director de Transferencias	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
11. Natalia Martínez	Directora Poblacional	Aprobado	Aprobado	Aprobado con comentarios	Aprobado
Invitados permanentes (participación)					
12. Rosemary Chávez	Jefe de la Oficina de Control Interno	Participación sin comentarios			
13. Aurora Amado	Subdirectora de Diseño, Evaluación y Sistematización (E)	Participación sin comentarios			

En cuanto a los comentarios recibidos por la Subsecretaría Técnica, la Dirección de Análisis y Diseño Estratégico y la Dirección Poblacional, desde la Dirección de Nutrición y Abastecimiento se envió la respuesta a los mismos y se presentará para aprobación de todos los miembros del Comité la Ficha de Comedores con los ajustes, en la próxima sesión asincrónica.

Cordialmente,



**Que la pólvora no arruine
tu alegría en esta Navidad**

#NavidadSinPólvora



 SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL 



"La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Secretaría de Integración Social, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. La Secretaría de Integración Social no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."



**Que la pólvora no arruine
tu alegría en esta Navidad**

#NavidadSinPólvora



 SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL 



"La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Secretaría de Integración Social, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. La Secretaría de Integración Social no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."



**Que la pólvora no arruine
tu alegría en esta Navidad**

#NavidadSinPólvora



 SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL 



"La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Secretaría de Integración Social, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. La Secretaría de Integración Social no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."