

Código 10020-261

No requiere respuesta

PARA: **ROBERTO ANGULO**
Secretario de Despacho
JULIANA SANCHEZ CALDERON MORENO
Subsecretaría Técnica
LINA MARÍA SÁNCHEZ ROMERO
Subsecretaría de Gestión Institucional
MARIA CAMILA DIAZ MARIN
Directora de Gestión Corporativa
IVAN OSEJO VILLAMIL
Director de Análisis y Diseño Estratégico
IVON CAROLINA CAMARGO GARCIA
Directora Nutrición y Abastecimiento
SANDRA PATRICIA OROZCO MARIN
Directora Territorial
NATALIA MARTÍNEZ PARDO
Directora Poblacional
DIANA PATRICIA MARTÍNEZ GALLEGO
Directora para Inclusión y las Familias
MAURICIO SANDINO
Director de Transferencias
FRANCI LILIANA CLAVIJO JOYA
Jefe (e) Oficina Jurídica
ADESLY GUTIERREZ GUZMAN
Jefe (e) Oficina de Control Disciplinario Interno
ALEJANDRA MALDONADO RIVERA
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

DE: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Alcance a nuestra comunicación I2026020779 del 25 de junio de 2026. Informe final seguimiento a las Políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025.

Cordial saludo.

Atentamente nos permitimos informar que, al parecer, debido a una falla del aplicativo AZ Digital, el informe final de seguimiento a las Políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025 que se adjuntó al memorando del asunto, presenta un error en la parte de las firmas del equipo auditor. Por lo tanto, remitimos nuevamente el informe final con la respectiva corrección realizada.



Ofrecemos disculpas por los inconvenientes que esta situación haya podido ocasionar.

Cordialmente,

Marcela Delgado Guarnizo
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Harvey H. Mora, Profesional Especializado Oficina de Control Interno

Aprobó: Marcela Delgado Guarnizo – Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe final de seguimiento
Informe ejecutivo

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

I2026021138

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260630-113200-bc4c62-18444670

Creación: 2026-06-30 11:32:00

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-30 11:42:05



Escanee el código
para verificación

Firma: MARCELA DELGADO

Marcela Delgado Guarnizo

52904939

mdelgadog@sdis.gov.co

Jefe Oficina

Oficina de Control Interno

Elaboración: HARVEY MORA

Harvey Hernando Mora Sanchez

79401250

hmoras@sdis.gov.co

Profesional Especializado

Oficina de Control Interno - SDIS



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260630-113200-bc4c62-18444670
2026-06-30T11:42:07-05:00 - Página 3 de 4



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS			 Escanee el código para verificación
I2026021138			
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260630-113200-bc4c62-18444670 Creación: 2026-06-30 11:32:00 Estado: Finalizado Finalización: 2026-06-30 11:42:05			
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Harvey Hernando Mora Sanchez hmoras@sdis.gov.co Profesional Especializado Oficina de Control Interno - SDIS	Aprobado	Env.: 2026-06-30 11:32:04 Lec.: 2026-06-30 11:39:49 Res.: 2026-06-30 11:39:54 IP Res.: 181.225.71.228 Canal: Email
Firma	Marcela Delgado Guarnizo mdelgadog@sdis.gov.co Jefe Oficina Oficina de Control Interno	Aprobado	Env.: 2026-06-30 11:39:54 Lec.: 2026-06-30 11:41:42 Res.: 2026-06-30 11:42:05 IP Res.: 181.61.208.142 Canal: Email

Código 10020-256

No requiere respuesta

PARA: **ROBERTO ANGULO**
Secretario de Despacho
JULIANA SANCHEZ CALDERON MORENO
Subsecretaría Técnica
LINA MARÍA SÁNCHEZ ROMERO
Subsecretaría de Gestión Institucional
MARIA CAMILA DIAZ MARIN
Directora de Gestión Corporativa
IVAN OSEJO VILLAMIL
Director de Análisis y Diseño Estratégico
IVON CAROLINA CAMARGO GARCIA
Directora Nutrición y Abastecimiento
SANDRA PATRICIA OROZCO MARIN
Directora Territorial
NATALIA MARTÍNEZ PARDO
Directora Poblacional
DIANA PATRICIA MARTÍNEZ GALLEGO
Directora para Inclusión y las Familias
MAURICIO SANDINO
Director de Transferencias
FRANCI LILIANA CLAVIJO JOYA
Jefe (e) Oficina Jurídica
ADESLY GUTIERREZ GUZMAN
Jefe (e) Oficina de Control Disciplinario Interno
ALEJANDRA MALDONADO RIVERA
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

DE: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe final seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025.

Apreciados Directivos, cordial saludo:

De manera atenta y dando cumplimiento al parágrafo 1º del artículo 2.2.21.4.7 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, adicionado por el artículo 16 del Decreto Nacional 648 de 2017, el cual establece que: "Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal al representante legal de la entidad y al comité de coordinación de control interno(...)", me permito comunicar que, la Oficina de Control Interno en ejecución del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2026, y en desarrollo de los roles de evaluación y seguimiento, y enfoque hacia la prevención, realizó EL seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento



Humano en la Entidad Vig. 2025; de conformidad con el procedimiento de Informes de seguimiento o de ley, código PCD-AC-005, informe que se adjunta en su versión final, junto con el informe ejecutivo.

Cordialmente,

Marcela Delgado Guarnizo

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Harvey H. Mora, Profesional Especializado Oficina de Control Interno

Revisó: Ingrid Vásquez – Contratista Oficina de Control Interno

Germán Espinosa – Contratista Oficina de Control Interno

Aprobó: Marcela Delgado Guarnizo – Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe final de seguimiento

Informe ejecutivo

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

I2026020779

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260625-154002-752ef6-67868989

Creación: 2026-06-25 15:40:02

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-26 09:36:09



Escanee el código
para verificación

Firma: MARCELA DELGADO

Marcela Delgado Guarnizo

52904939

mdelgadog@sdis.gov.co

Jefe Oficina

Oficina de Control Interno

Elaboración: HARVEY MORA

Harvey Hernando Mora Sanchez

79401250

hmoras@sdis.gov.co

Profesional Especializado

Oficina de Control Interno - SDIS



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260625-154002-752ef6-67868989
2026-06-26T09:36:10-05:00 - Página 3 de 4





REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS			
I2026020779			
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260625-154002-752ef6-67868989		Creación: 2026-06-25 15:40:02	
Estado: Finalizado		Finalización: 2026-06-26 09:36:09	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Harvey Hernando Mora Sanchez hmoras@sdis.gov.co Profesional Especializado Oficina de Control Interno - SDIS	Aprobado	Env.: 2026-06-25 15:40:07 Lec.: 2026-06-26 09:30:55 Res.: 2026-06-26 09:30:59 IP Res.: 181.78.71.4 Canal: Email
Firma	Marcela Delgado Guarnizo mdelgadog@sdis.gov.co Jefe Oficina Oficina de Control Interno	Aprobado	Env.: 2026-06-26 09:30:59 Lec.: 2026-06-26 09:36:04 Res.: 2026-06-26 09:36:09 IP Res.: 181.61.208.142 Canal: Email



Escanee el código
para verificación

Código 10020- 260

No requiere respuesta

PARA: ANA MARÍA ARAUJO CASTRO
Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

ELIZABETH SOLER YAYA
Subdirectora de Diseño, Evaluación y Sistematización

DE: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Alcance a nuestra comunicación I2026020781 del 25 de junio de 2026. Informe final seguimiento a las Políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025.

Cordial saludo.

Atentamente nos permitimos informar que, al parecer, debido a una falla del aplicativo AZ Digital, el informe final de seguimiento a las Políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025 que se adjuntó al memorando del asunto, presenta un error en la parte de las firmas del equipo auditor. Por lo tanto, remitimos nuevamente el informe final con la respectiva corrección realizada.

Ofrecemos disculpas por los inconvenientes que esta situación haya podido ocasionar.

Cordialmente,

Marcela Delgado Guarnizo
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Harvey H. Mora, Profesional Especializado Oficina de Control Interno
Aprobó: Marcela Delgado Guarnizo – Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe final de seguimiento
Informe ejecutivo
Formato registro y control plan de mejoramiento

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

I2026021140

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260630-113714-93e5f2-52820878

Creación: 2026-06-30 11:37:14

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-30 11:42:20



Escanee el código
para verificación

Firma: MARCELA DELGADO

Marcela Delgado Guarnizo

52904939

mdelgadog@sdis.gov.co

Jefe Oficina

Oficina de Control Interno

Elaboración: HARVEY MORA

Harvey Hernando Mora Sanchez

79401250

hmoras@sdis.gov.co

Profesional Especializado

Oficina de Control Interno - SDIS



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260630-113714-93e5f2-52820878
2026-06-30T11:42:22-05:00 - Página 2 de 3



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS			
I2026021140			
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260630-113714-93e5f2-52820878		Creación: 2026-06-30 11:37:14	
Estado: Finalizado		Finalización: 2026-06-30 11:42:20	
		 Escanee el código para verificación	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Harvey Hernando Mora Sanchez hmoras@sdis.gov.co Profesional Especializado Oficina de Control Interno - SDIS	Aprobado	Env.: 2026-06-30 11:37:18 Lec.: 2026-06-30 11:40:09 Res.: 2026-06-30 11:40:13 IP Res.: 181.225.71.228 Canal: Email
Firma	Marcela Delgado Guarnizo mdelgadog@sdis.gov.co Jefe Oficina Oficina de Control Interno	Aprobado	Env.: 2026-06-30 11:40:13 Lec.: 2026-06-30 11:42:15 Res.: 2026-06-30 11:42:19 IP Res.: 181.61.208.142 Canal: Email



SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL



Fecha: 2026-06-25 15:41:09
Radicado: I2026020781

Cod Dependencia: Fol:
Tipo Documental: FOR-GD-003
Remite: OFICINA DE CONTROL INTERNO
Destino: ELIZABETH SOLER YAYA
Total Anexos: 3 (3 Tabla Externos) V1

Código 10020- 255

No requiere respuesta

PARA: **ANA MARÍA ARAUJO CASTRO**
Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

ELIZABETH SOLER YAYA
Subdirectora de Diseño, Evaluación y Sistematización

DE: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe final seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025.

Cordial saludo:

Dando cumplimiento a lo establecido en Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2026, de manera atenta me permito comunicar que esta oficina en ejercicio de los roles de evaluación y seguimiento, y enfoque hacia la prevención, adelantó el seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad Vig. 2025 el cual se adjunta al presente la versión final del informe junto con el informe ejecutivo para su conocimiento y fines pertinentes, el formato registro y control plan de mejoramiento, con la sección A diligenciada.

Se recomienda coordinar con las partes involucradas, las acciones necesarias para gestionar las recomendaciones, y la formulación del plan de mejoramiento derivado de los hallazgos expuestos en el informe de seguimiento, mediante un exhaustivo análisis causal y en cumplimiento del procedimiento Formulación y modificación planes de mejoramiento origen interno y externo, código: PCD-PE-017).

Quedamos atentos a la convocatoria de las mesas de formulación, para brindar el acompañamiento requerido en aras de la mejora continua institucional.

Cordialmente,

Marcela Delgado Guarnizo
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Harvey H. Mora, Profesional Especializado Oficina de Control Interno
Revisó: Ingrid Vásquez – Contratista Oficina de Control Interno
Germán Espinosa – Contratista Oficina de Control Interno
Aprobó: Marcela Delgado Guarnizo – Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe final de seguimiento
Informe ejecutivo
Formato registro y control plan de mejoramiento

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260625-154330-8aa83-6988011
2026-06-26T09:35:58-05:00 - Página 1 de 3

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

I2026020781

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260625-154330-8aab83-69888011

Creación: 2026-06-25 15:43:30

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-26 09:35:56



Escanee el código
para verificación

Firma: MARCELA DELGADO

Marcela Delgado Guarnizo

52904939

mdelgadog@sdis.gov.co

Jefe Oficina

Oficina de Control Interno

Elaboración: HARVEY MORA

Harvey Hernando Mora Sanchez

79401250

hmoras@sdis.gov.co

Profesional Especializado

Oficina de Control Interno - SDIS



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260625-154330-8aab83-69888011
2026-06-26T09:35:56-05:00 - Página 2 de 3





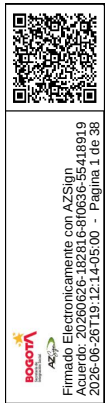
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260625-154330-8aab83-69888011
2026-06-26T09:35:58-05:00 - Página 3 de 3



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS			
I2026020781			
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260625-154330-8aab83-69888011		Creación: 2026-06-25 15:43:30	
Estado: Finalizado		Finalización: 2026-06-26 09:35:56	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Harvey Hernando Mora Sanchez hmoras@sdis.gov.co Profesional Especializado Oficina de Control Interno - SDIS	Aprobado	Env.: 2026-06-25 15:43:35 Lec.: 2026-06-26 09:30:35 Res.: 2026-06-26 09:30:41 IP Res.: 181.78.71.4 Canal: Email
Firma	Marcela Delgado Guarnizo mdelgadog@sdis.gov.co Jefe Oficina Oficina de Control Interno	Aprobado	Env.: 2026-06-26 09:30:41 Lec.: 2026-06-26 09:32:06 Res.: 2026-06-26 09:35:56 IP Res.: 181.61.208.142 Canal: Email



Escanee el código
para verificación



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 1 de 35

TIPO DE INFORME

___ Informe preliminar X Informe final

Fecha de entrega: 25/06/2026

1. NOMBRE DEL INFORME

Informe de seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano en la Entidad

2. OBJETIVO

Realizar seguimiento y evaluación a la gestión de las acciones planteadas en el marco de las Políticas de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de verificar su ejecución y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El seguimiento se realizará a la ejecución de las acciones planteadas en las Políticas de Integridad y Buen Gobierno, Plan Estratégico de Talento Humano durante la vigencia 2025.

4. CLIENTE DEL INFORME

- Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

5. IMPEDIMENTOS O MENOSCABOS

No se observaron impedimentos o menoscabos en el desarrollo del seguimiento.

6. CRITERIOS

Orden Nacional:

- 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”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 2 de 35

- Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1780 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2013 de 2019, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés”
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” relacionado con la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 1072 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 830 de 2021, "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"Circular Conjunta.
- Resolución 0312 de 2019, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, del Ministerio de Trabajo.
- Circular Conjunta No. 100-004-2025, “Por la cual se dan “Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflicto de intereses, impuestos sobre las rentas y complementarios, y la declaración de personas expuestas políticamente.” - Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia.

Orden Interno.

- Documentación del Sistema de Gestión de la SDIS asociada al objeto del informe de seguimiento.
- Demás normativa asociada al objeto y alcance del seguimiento.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 3 de 35

7. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente informe de seguimiento, la Oficina de Control Interno - OCI realizó las siguientes actividades:

- Reunión de planeación del seguimiento por parte del equipo designado de la Oficina de Control Interno, para determinar la normativa vigente, formular el objetivo, alcance y metodología de la ejecución del informe. Esta reunión se llevó a cabo el 05/05/2026 a través de la plataforma MS Teams.
- Comunicación del inicio de seguimiento y solicitud de información a cliente del seguimiento, mediante memorando interno con radicado No. I2026014404 del 07/05/2026, con asunto: Solicitud de Información “Seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano”, para la Vigencia 2025. Disponiendo de una carpeta compartida mediante la aplicación Microsoft drive para que se depositen las evidencias en dicho repositorio.
- Correo electrónico dirigido a la Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, con copia a la gestora de la mencionada Subdirección y al líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del 11/05/2026 con el asunto: “Solicitud de Información “Seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano”.
- Revisión y análisis de la información y soportes aportadas por las diferentes dependencias a través de AZdigital y carpeta One Drive dispuesto para tal fin.
- Revisión y análisis de la información registrada en el formato Registro y control del plan de mejoramiento (FOR-AC-001) en ejecución, con fecha de actualización 30/04/2026 de las auditorías internas e informes de seguimiento o de ley emitidos durante el periodo, relacionados con los requisitos evaluados de las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad.
- Elaboración de la versión preliminar del Informe de Seguimiento.
- Envío de la versión preliminar del Informe de Seguimiento a las partes involucradas, el cual fue comunicado mediante radicado I2026017808 de fecha 03/06/2026.
- La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, presentó respuesta al informe preliminar, mediante radicado No I2026018537 de fecha 09/06/2026 con asunto: Respuesta al informe preliminar del “seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión

Clasificación: Información Pública



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 4 de 35

Estratégica del Talento Humano”. Por tal razón, la Oficina de Control Interno emitió respuesta a las observaciones, con radicado I2026019669 de fecha 17/06/2026.

- Elaboración y remisión del informe final de seguimiento a la jefe de la Oficina de Control Interno para su aprobación.
- Comunicar el informe final y ejecutivo del seguimiento al cliente de seguimiento e integrantes del Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.
- Solicitud a la Oficina Asesora de Comunicaciones, la publicación del informe final en la página web institucional.

8. ESTADO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con el Formato Registro y Control del Plan de Mejoramiento FOR-AC-001, versión 12, con corte al corte 30/04/2026 publicado en el sistema de Gestión de la SDIS en el enlace: <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/administracion-del-sg/acciones-de-mejora>, se observaron los siguientes hallazgos asociados con el objeto del presente informe:

Tabla No.1 hallazgos asociados al seguimiento

Origen	Código hallazgo	Número acción	Nombre del documento identificó hallazgo	Descripción Hallazgo	Fecha Final
Externo	3.2.1.6	1	Auditoría Financiera y de Gestión PAD 2024 Código 79.	Hallazgo administrativo por falta de precisión en la información suministrada por la SDIS al organismo de control, en cuanto al número de servidores públicos vinculados a la planta de personal en la vigencia 2023.	18/06/2025 Evaluación pendiente por parte del organismo de control/inspección o vigilancia.
Externo	7.2.1	1	Informe Final de Actuación Especial de Fiscalización Comisarías de Familia Código No. 202 Período Auditado 2023 – 2024 PAD 2024.	Hallazgo administrativo por no dar cumplimiento a los objetivos del Proyecto No. 7564 de la Secretaría Distrital de Integración Social en cuanto a la reestructuración organizativa, en razón a la vinculación de contratistas para realizar funciones permanentes y misionales en las Comisarías de Familia, lo que generó sentencias judiciales en contra de la entidad por nulidad y restablecimiento de derechos “contrato realidad”.	24/11/2025 Evaluación pendiente por parte del organismo de control/inspección o vigilancia.
Externo	2.2.8	1	Informe Final De Actuación Especial De Fiscalización Código No. 215 PDVCF:2025.	Hallazgo Administrativo por incumplimiento de los estándares de Seguridad y Salud en el trabajo y trabajo digno en oficinas de coordinación responsable del servicio en algunos jardines infantiles nocturnos.	30/11/2026 En Ejecución
Interno	10.2.1	1	Informe de Seguimiento a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Entidad.	...La Oficina de Control Interno evidenció que para la fecha del presente seguimiento no se tienen definidos los indicadores para determinar el impacto de la implementación del Código de Integridad en la Entidad, evidenciando un incumplimiento al capítulo 1.3 Política de Integridad, tema “Lineamientos generales para la implementación” subtema “Evaluar y controlar a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad”.	19/06/2026 En Ejecución

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 5 de 35

Origen	Código hallazgo	Número acción	Nombre del documento identificó hallazgo	Descripción Hallazgo	Fecha Final
Interno	10.3.2	1	Auditoría interna a los Centros Proteger.	Hojas de vida funcionarios desactualizadas. Pág. 25	13/11/2026 En Ejecución
Interno	10.5.1	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y al Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la Secretaría Distrital de Integración Social.	NC. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	12/06/2026 En Ejecución
Interno	10.5.3	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al SGSST y al PESV de la SDIS	NC. Rendición de cuentas al interior de la empresa	02/12/2026 En Ejecución
Interno	10.5.4	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al SGSST y al PESV de la SDIS	NC. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables	02/12/2026 En Ejecución
Interno	10.5.6	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al SGSST y al PESV de la SDIS	NC. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	02/12/2026 En Ejecución
Interno	10.5.7	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al SGSST y al PESV de la SDIS	NC. Entrega de elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado.	02/12/2026 En Ejecución
Interno	10.5.7	1	Informe Final de Auditoría Interna de Segunda Línea de Defensa al SGSST y al PESV de la SDIS	NC. Entrega de elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado.	
Interno	10.2.1	1 hasta 3	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Formalización inoportuna de las Actas de la Comisión de Personal. Pág. 17	31/07/2026 En Ejecución
Interno	10.2.2	1	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Evaluación de Desempeño- Concertación de compromisos Laborales en periodo de Prueba. Pag. 18	30/11/2026 En Ejecución
Interno	10.2.3	1	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Evaluación de Desempeño- Etapa de Concertación de compromisos Laborales funcionarios de Carrera Administrativa. Pág. 19	30/11/2026 En Ejecución
Interno	10.2.4	1	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Concertación Acuerdos de Gestión vigencia 2025 y Evaluación final 2024. Pág. 22	30/11/2026 En Ejecución
Interno	10.2.5	1	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Seguimiento de la Actualización Anual de la Declaración de Bienes y Rentas SIDEAP de los Servidores Públicos. Pág. 26	30/08/2026 En Ejecución
Interno	10.2.6	1	Informe de seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia.	Registro y/o actualización de la Publicación de la Declaración Proactiva de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses, aplicativo por la integridad pública de la Ley 2013 de 2019. Pág. 29	19/11/2026 En Ejecución

Fuente: Diseñada por el equipo de seguimiento



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 6 de 35

9. RESULTADOS

Una vez realizados los análisis correspondientes a los lineamientos y criterios que hacen parte del Seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano a continuación, se presentan los resultados del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno:

• Plan de Estratégico de Talento Humano – PETH

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 de la Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS se encuentra debidamente integrado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Dimensión de Talento Humano, que considera a los servidores públicos como el activo más importante, promoviendo su bienestar, capacitación y desempeño. Dicha dimensión requiere que se integren y articulen planes y acciones para su fortalecimiento, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano.

La Entidad formulo el PETH, el cual fue adoptado mediante Resolución No. 0252 de 2025, y se encuentra publicado en la página web de la SDIS en el siguiente link: https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2025/Gestion/TH/31012025-2-20250130-Plan-Estrategico-Talento-Humano-2025.pdf, el cual se encuentra integrado con el Plan de Acción Institucional Integrado de la Entidad, el cual da cumplimiento a la Dimensión 1 del MIPG.

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH recae en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano - SGDTH.

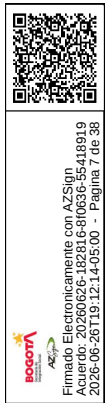
En este contexto, cada uno de los planes que lo integran contempla las variables correspondientes a objetivos, estrategias, metas, acciones, productos, cronogramas, indicadores, riesgos y demás información relevante de las etapas del ciclo de vida del servidor público, en conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

• Plan de Acción Institucional Integrado - PAII 2025

Se evidenció que la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH formuló los siguientes planes:

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 7 de 35

- Plan de Integridad y Buen Gobierno
- Plan Conflicto de Intereses

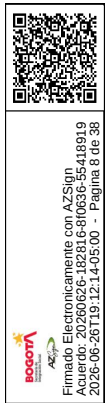
En el mes de enero de 2026 la Oficina de Control Interno realizó la Evaluación a la Gestión por Dependencias, en la que se hizo el seguimiento al cumplimiento de las acciones mencionadas presentando un cumplimiento del 100%.

• **Programa de Transparencia Y Ética Pública – PTEP 2025:**

De acuerdo con la verificación hecha por la Oficina de Control Interno de la SDIS al cumplimiento de las siguientes acciones durante la vigencia 2025 y que estaban a cargo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH:

- Elaborar el plan de trabajo de implementación del plan de gestión de integridad
- Sensibilizar, estimular y comprometer a los nuevos miembros del equipo Directivo (nuevas vinculaciones 2025) frente al Código de Integridad, con el fin de establecer el compromiso de la Alta Dirección,
- Elaboración de informe de gestión de integridad,
- Dar a conocer el grupo de gestores de integridad por cada unidad operativa,
- Ejecutar el "plan de trabajo para los gestores de integridad" con el fin de sensibilizar, socializar, fomentar y ejemplificar los principios y valores del Código de Integridad a los colaboradores de la SDIS y a los ciudadanos interesados,
- Realizar una medición del nivel de conocimiento de los Principios y Valores del Código de Integridad,
- Socialización del Protocolo para la selección de los Gestores de Integridad,
- Realizar jornadas de sensibilización y actualización a los Gestores de Integridad,
- Elaborar y ejecutar una campaña de sensibilización del lineamiento de Conflicto de Intereses,
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación temáticas relacionadas con la cualificación de servidores públicos que atienden al ciudadano,
- Desarrollar las temáticas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación- PIC relacionadas con la ley de transparencia y acceso a la información y atención al ciudadano,
- Elaborar y ejecutar una estrategia de cualificación para los servidores públicos que atienden a la ciudadanía.

Las acciones verificadas presentan un cumplimiento del 100%, acorde a lo señalado en la matriz del IV Seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2025.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 8 de 35

• **Plan Anual de Vacantes**

Con base en los soportes presentados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - SGDTH, se observó que la Entidad registró en SIDEAP las vinculaciones, novedades y desvinculaciones, las cuales se realizaron con base en los respectivos actos administrativos que soportan cada movimiento de personal, pero informan que, frente al reporte específico de vinculaciones y desvinculaciones, el aplicativo SIDEAP actualmente no genera un reporte consolidado de dicha información. Por lo cual radicaron el caso No. 1-2026-7145, y que a la fecha no han dado respuesta, al respecto en el soporte aportado por la SGDTH, se observó que el archivo “2.1.2. Solicitud de reporte”, dirigido a la mesa de servicios, no incluye la fecha en que se realizó el requerimiento.

Así mismo, con base en los soportes se observa que se viene realizando el proceso de ampliación de la Planta de personal de las comisarías de familia en cumplimiento de la meta prevista en el Plan Distrital de Desarrollo 2024 – 2027 y Ley 2126 de 2021, en cumplimiento al Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C *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”,* el cual establece:

“Artículo 22. Reglamentado por el art. 1, Decreto Distrital 297 de 2024. Traslado de comisarías de familia. Las funciones de las Comisarías de Familia de la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS y los recursos requeridos para su adecuado funcionamiento pasarán a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en un periodo no mayor a dos (2) años. En ningún evento habrá suspensión de los servicios que se prestan.

En todo caso, se deberá garantizar la continuidad de la atención. Para tales efectos la administración conformará un comité que regente el proceso de tránsito y rinda informe cada cuatro (4) meses al Concejo de la ciudad”.

Así mismo, la SGDTH indica que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del Decreto Distrital 062 de 2024, hoy incorporado en el artículo 334 del Decreto Único del Sector Hacienda 645 de 2025, previa realización del estudio técnico y de viabilidad presupuestal, se inició el trámite de aprobación de la modificación de la planta de personal de la SDIS, consistente en la creación de 69 empleos para 6 equipos de las Comisarías de Familia.

La Entidad viene dando cumplimiento al Decreto Distrital 447 de 2025 "Por el cual se modifica la planta de personal de la Secretaría Distrital de Integración Social", en el cual, en el artículo 1º. Señala la creación de los nuevos cargos (69) *de la Secretaría Distrital de Integración Social,* como se aprecia en la siguiente tabla:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 9 de 35

Tabla No.2 Empleos Nuevos – Comisarias de Familia

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	No. De Cargos
Profesional	Comisario de Familia	202	32	Nueve (09)
Profesional	Profesional Universitario	219	16	Veinticuatro (24)
Profesional	Profesional Universitario	219	09	Quince (15)
Profesional	Profesional Universitario	219	05	Siete (07)
Técnico	Técnico Operativo	314	14	Siete (07)
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	08	Siete (07)
TOTAL				Sesenta y Nueve (69)

Fuente: Decreto 447 de 2025 Alcaldía Mayor de Bogotá

Así mismo, la Entidad actualizo el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales a través de la Resolución 2734 de septiembre 30 de 2025, en el cual se incluye lo correspondiente a los nuevos cargos en Comisarías de Familia considerando la ampliación en la planta.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH, viene ejecutando el plan anual de vacantes, para lo cual dentro de lo reportado por el proceso se analizan un total de 2.758 registros, donde 565 se identifican como vacantes, dato que se cotejo y coincide con lo reportado en la página 10 del Plan anual de vacantes [Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos 2026](#) en el link <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/gestion/talento-humano>, el cual registra con corte a 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de la SDIS se encuentra provista de la siguiente manera: donde se visualizan como vacante Definitiva 227 y 338 como vacante temporal, para un total de 565.

Tabla. No. 3. Provisión planta de personal de la SDIS a 31/12/2025

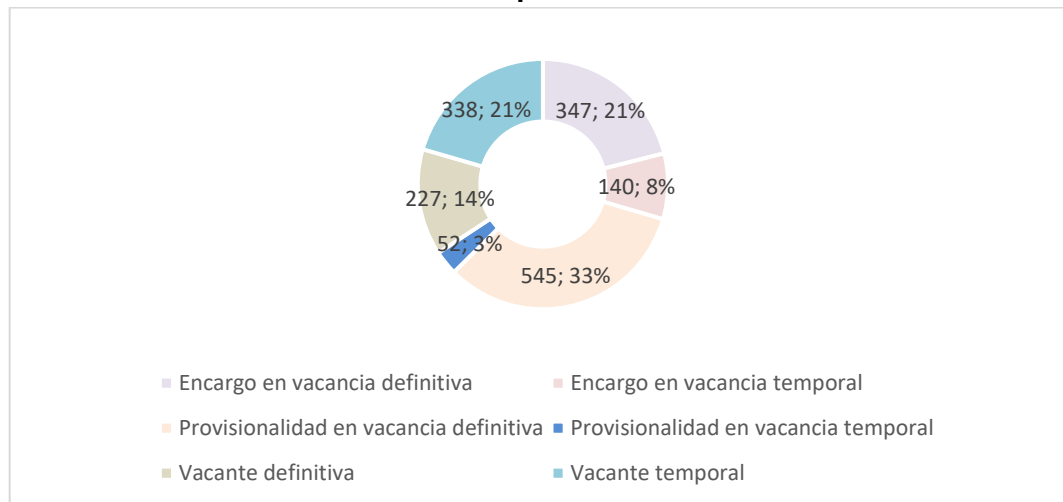
NIVEL	CARRERA	LIBRE N Y R	PERIODO FIJO	PERIODO PRUEBA	EN PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSO	PROVISIONALIDAD	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL
Directivo	2	44	1	0	0	0	0	0
Asesor	0	30	0	0	0	0	0	0
Profesional	785	0	0	0	0	427	68	52
Técnico	331	0	0	0	0	76	77	216
Asistencial	403	0	0	0	0	94	82	70
TOTAL	1521	74	1	0	0	597	227	338
TOTAL EMPLEOS PLANTA SDIS						2758		

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 10 de 35

Asimismo, de conformidad con lo reportado de previsión de vacantes 2025, se observa el estado de provisión de las vacantes temporales y definitivas generadas, así:

Grafica No.1 Estado de provisión de vacantes 2025



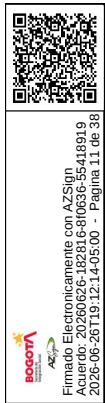
Fuente: Creación OCI extractado de archivo Provisión vacantes 2025 – enviado por la SGDTH

- Al respecto es importante precisar que las cantidades de 347 “En encargo en vacancia definitiva” y 140 “En encargo en vacancia temporal, no se visualizan en la distribución de empleos por modalidad de vinculación publicada en la página 21 del Plan Estratégico de Talento humano 2026 publicada en el link <https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2026/Talento-Humano/PLANES-TALENTO-HUMANO/30012026-PLAN-ESTRATEGICO-TH-2026.pdf> como se aprecia en la imagen:

Tabla No.5 Distribución de empleos por modalidad de vinculación 2025

NIVEL	CARRERA	LIBRE N Y R	PERIODO FIJO	PERIODO PRUEBA	EN PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSO	PROVISIONALIDAD	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL
Directivo	2	44	1	0	0	0	0	0
Asesor	0	30	0	0	0	0	0	0
Profesional	785	0	0	0	0	427	68	52
Técnico	331	0	0	0	0	76	77	216
Asistencial	403	0	0	0	0	94	82	70
TOTAL	1521	74	1	0	0	597	227	338
TOTAL EMPLEOS PLANTA SDIS						2758		

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2025



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 11 de 35

• **Plan Institucional de Capacitación**

Según lo señalado en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 en el numeral 8.5. Gestión de Capacitación, la Entidad dio cumplimiento al Plan Institucional de capacitación, adoptado para la vigencia 2025 mediante Resolución 0252 de enero 30 de 2025, el cual tenía como objetivo: fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores y servidoras de la entidad en los diferentes empleos, con la finalidad de permitir un mejor desempeño institucional en función del entorno, la misión y el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y metas planteadas por la Secretaría.

Para la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación fue ejecutado a través del Contrato No. 8501 de 2025, suscrito entre la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y la Secretaría Distrital de Integración Social.

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Entidad, 17 temas con un total de 704 horas de formación y 745 participantes. En las actividades de inducción de Comisarías de Familia y de Reinducción institucional participaron 497 y 1470 personas respectivamente, para un total de participantes de 2.712 personas en las actividades del Plan de Capacitación, y un total de 1.798 servidores y servidoras capacitadas en 2025. Para el año 2025, el Plan Institucional de Capacitación logró formar en diferentes temáticas un 86% de la planta de servidores y servidoras de la Entidad, se ejecutaron con este plan, acciones formativas de cincuenta (50) horas a cero (0) costo en temas de manejo de herramientas ofimáticas (Excel básico, Intermedio y Avanzado), con los cuales se capacitó a un total de 119 servidores y servidoras.

Adicionalmente se contó con la participación de 216 servidores, servidoras y colaboradores, en los temas ofertados por el Servicio Civil Distrital, en el marco del Plan Distrital de Formación.

Con respecto a las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se verificaron los soportes de asistencia a las temáticas identificadas en las siguientes carpetas: *DIPLOMADO INNOVACIÓN, DIPLOMADOS DISCIPLINARIOS, GESTIÓN DE PROYECTOS, GESTIÓN DOCUMENTAL, HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS, HERRAMIENTAS OFFICE, INDUCCIÓN COMISARÍAS, INTELIGENCIA ARTIFICIAL, INTELIGENCIA EMOCIONAL, LIDERAZGO, OFIMÁTICAS, REDACCIÓN DE INFORMES, REDACCIÓN JURÍDICA, REINDUCCIÓN, RELACIONES COLECTIVAS, Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 12 de 35

Asimismo, se evidenció la presentación de un informe a la Comisión de Personal, correspondiente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación — PIC 2025 y a la construcción del PIC 2026, en el que se informa que durante la vigencia 2025 el PIC conto con un total de 2712 participantes

En efecto, se pudo validar la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025, mediante el desarrollo de las actividades programadas. Se observó que la SDGTH realizó la invitación para el diligenciamiento de necesidades PIC 2025 y la Invitación a grupos focales para el levantamiento de necesidades de capacitación para la proyección del PIC 2025, así como evidencias de ejecución y evaluación de las actividades realizadas.

- **Plan de Bienestar Social e Incentivos**

El artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades del sector público del nivel nacional y territorial deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social e Incentivos, a partir del estudio de las necesidades de los empleados con el objetivo de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la Secretaría Distrital de Integración Social, cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, aprobado mediante Resolución 0252 del 30 de enero de 2025 *“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social y sus correspondientes planes derivados.”*

Así mismo y de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, se corroboró que el Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en el Plan de Bienestar y para la vigencia 2025 mediante Resolución 3350 del 20 de noviembre de 2025 *“Por la cual se reconocen incentivos a los/as mejores servidores/as públicos/cas de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social, para la vigencia 2025”*, el nominador de la Entidad reconoció los incentivos conforme a lo establecido en el plan.

- **Código de Integridad.**

De acuerdo con la información aportada por la subdirección de desarrollo y gestión del talento humano y consultada la página web institucional sección del normograma/SDIS se evidenció la Resolución No. 1506 del 30 de junio de 2023 vigente hasta el 30 de diciembre de 2025 y actualizada con la Resolución No. 3798 del 31 de diciembre de 2025 *“Por la cual se adopta la*



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 13 de 35

actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Secretaría Distrital de Integración Social y se dictan otras disposiciones”.

Igualmente se evidenciaron correos masivos dirigidos a todo el personal de la SDIS en la cual se hace divulgación de los principios del código de integridad los días 23/05/2025, 09/07/2025, 25/09/2025, 27/10/2025.

Se observa que se está dando cumplimiento a lo dispuesto en el Manual Operativo MIPG V6 del 18/12/2024 capítulo 1.3 Política de integridad, tema “*Lineamientos generales para la implementación*” en la cual indica “*Adoptar y apropiar el Código de Integridad (...)*”. De igual manera se da cumplimiento a lo establecido en la misma resolución de adopción a lo indicado en el artículo 3. El Código de Integridad y Buen Gobierno de la Secretaría Distrital de Integración Social actualizado, se publicará en la página web de la Entidad y se divulgará a los servidores, servidoras y colaboradores de la SDIS a través de los medios de comunicación internos y artículo 4. “*Incorpórese la presente Resolución en el Normograma de la Secretaría Distrital de Integración Social*”.

• **Conflicto de Intereses**

De acuerdo con información suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con el Lineamiento Conflicto de Intereses, identificado con código LIN-TH-001 versión 2, el cual establece las acciones generales orientadas a la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de interés que pudieran presentarse a servidores/as públicos/as, ex servidores/as, contratistas y ex contratistas de la Entidad.

El lineamiento define:

- Objetivo, alcance y marco normativo aplicable.
- Conceptos y clasificación de los conflictos de interés.
- Mecanismos para su identificación y prevención.
- Procedimiento para la declaración de impedimentos y recusaciones.
- Deberes de los servidores y contratistas frente a posibles conflictos de interés.
- Responsabilidades institucionales para el seguimiento y control.

Para el seguimiento operativo de los casos, la entidad cuenta con una Matriz de Seguimiento y Gestión de Conflictos de Interés, instrumento mediante el cual se registran, controlan y gestionan los casos que lleguen a presentarse, permitiendo documentar la trazabilidad de la actuación realizada.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 14 de 35

Igualmente, se evidencia que la Secretaría Distrital de Integración Social definió el Plan Conflicto de Intereses 2025, mediante el cual se pretende implementar acciones generales que contribuyan a la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses que pudieran presentarse por parte de servidores(as), exservidores(as), contratistas y excontratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social. En este procedimiento se presenta un cronograma de actividades a realizar durante la vigencia 2025, al cual se le hizo el seguimiento para verificar el grado de cumplimiento de las actividades programadas, evidenciando el cumplimiento del desarrollo de todas las actividades propuestas.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se pudo evidenciar que durante la vigencia 2025 no se recibieron denuncias o declaraciones relacionadas con situaciones que pudieran considerarse generadoras de conflicto de intereses a través del canal habilitado integridad@sdis.gov.co

- **Plan de Trabajo del SG-SST**

El equipo auditor en la revisión de la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, verificó que la Entidad cuenta con el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (Vigencia 2025), que pretende definir una herramienta útil para la comprensión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tanto para los usuarios internos como externos o entidades de vigilancia como el Ministerio del Trabajo, Administradora de Riesgos Laborales y entidades certificadoras, si es el caso.

Se evidencia Resolución 0252 del 30/01/2025 mediante la cual se aprueba por parte de la Secretaría Distrital de Integración Social el plan estratégico de Talento Humano, dentro del cual se encuentra el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo tanto, se da cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, en el Decreto 1072 de 2015, y en la Resolución 0312 de 2019

Se observo que, desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevó a cabo el 13/03/2026 la autoevaluación a los estándares mínimos del SG-SST, correspondiente a la vigencia 2025, conforme a la Tabla de valores establecida por la Resolución Min trabajo 312 de 2019, artículo 27 con una calificación del 100% según Radicado: REME-SGSST- 977483- 2025-1. Así mismo, se observó constancia del 11/05/2026 de la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A. el cual indica que la SDIS aplicó la autoevaluación el 25/03/2026 teniendo como resultado 100%, ACEPTABLE.

Una vez revisada la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, se constató que, de los 60 Estándares Mínimos del SG-SST se reporta el cumplimiento

Clasificación: Información Pública



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260626-182816-80636-55-418919
2026-06-26T19:12:14-05:00 - Página 14 de 38

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 15 de 35

de la totalidad de ellos. Según la Tabla de valores establecida por la Resolución Min trabajo 312 de 2019, artículo 27 para la autoevaluación a los estándares mínimos del SG-SST, se reporta una calificación del 100%.

9.1. NO CONFORMIDADES

9.1.1. Durante la evaluación del plan de vacantes se detectó ausencia de controles de la actualización en cada vigencia los datos de las hojas de vida de los funcionarios, lo que denota debilidad en el cumplimiento del artículo 2.2.17.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, lo cual puede derivar por la falta de controles generando riesgos en los procesos administrativos como ascensos, desconocimiento de competencias reales y posibilidad de toma de decisiones con información incompleta.

Con base en los soportes presentados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - SGDTH, en la Secretaría Distrital de Integración Social, periódicamente se actualiza la información Institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, es así como en las evidencias aportadas, se observó que:

- Se evidencia en el archivo “2.1.1. REPORTE HV ACTUALIZADAS 2025” la actualización de 319 hojas de vida durante el 2025, de las cuales 30 servidores públicos la presentaron en vigencias anteriores, y 42 que la presentaron más de una vez en la vigencia. 42 que presentan repetición de la validación de la hoja de vida.
- Según los archivos aportados, se evidencia que el 12.6% (319-42) actualizó sus datos en la hoja de vida, teniendo en cuenta que el total de empleos son 2.193 en la Planta de la SDIS, así:

Tabla No. 7. Total servidores públicos por modalidad 2025.

Nivel	Carrera	Libre N y R	Periodo Fijo	Provisionalidad
Directivo	2	44	1	0
Asesor	0	30	0	0
Profesional	785	0	0	427
Técnico	331	0	0	76
Asistencial	403	0	0	94
Total	1521	74	1	597

Fuente: Creación propia extractado de la Distribución de empleos por modalidad de vinculación 2025



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 16 de 35

Lo anterior, denota debilidad en el cumplimiento del artículo 2.2.17.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015 que establece la obligatoriedad de registrar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas de los trabajadores oficiales y de los contratistas de prestación de servicios en concordancia con la Ley 190 de 1995 que Establece el formato único de hoja de vida y la obligatoriedad de su actualización para los servidores públicos.

En consecuencia, el equipo auditor redactó la conclusión 1 (Ver conclusión 1 en el numeral 11 Conclusiones).

9.1.1 Recomendación

Efectuar control por parte de la SDGTH para que todos los servidores públicos vinculados a la SDIS actualicen el SIDEAP en cada vigencia, la información de sus hojas de vida.

9.1.2 Como resultado de la evaluación del PIC, se identificó que aunque se evalúan las capacitaciones realizadas, no se cuenta con métricas para medir su impacto en el desempeño laboral, situación que puede estar originada por inexistencia de mecanismos o instrumentos de seguimiento posterior, lo que denota falencias en el cumplimiento del artículo 11 del decretos ley 1567 de 1998, así como la Política de Talento Humano del MIPG, los cuales exigen evaluar el impacto institucional de la capacitación, generando así, riesgos financieros y de incumplimiento normativo.

Se evidenció que el Proceso de Gestión de Talento Humano realizó encuestas de evaluación de las actividades de capacitación desarrolladas durante la vigencia 2025; no obstante, no cuenta con mecanismos, herramientas, métricas ni indicadores orientados a medir el impacto real de dichas capacitaciones en el desempeño laboral, en la gestión institucional de la SDIS y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La situación descrita se sustenta en lo siguiente:

- El formato “EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN”, Código FOR-TH-060, Versión 2, aprobado mediante Memorando INT 55286 del 08/10/2018, evalúa aspectos relacionados con calidad de contenidos, pertinencia, logística, calidad del grupo y gestión administrativa; sin embargo, dichos criterios corresponden únicamente a mediciones de percepción y satisfacción, sin evidenciar mecanismos que permitan determinar el impacto efectivo de las capacitaciones en el desempeño laboral y en la gestión institucional.
- Aunque el Plan Institucional de Capacitación 2025 define para cada temática el impacto esperado, el problema a resolver y el público objetivo, no se evidenciaron metas, resultados



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 17 de 35

esperados ni variables cuantificables que permitan medir objetivamente el cumplimiento del impacto previsto.

- No se evidenciaron herramientas metodológicas, líneas base, instrumentos técnicos, métricas o procedimientos definidos para realizar seguimiento y evaluación del impacto posterior de las capacitaciones ejecutadas.
- No se evidenciaron indicadores que articulen los procesos de capacitación con variables de desempeño laboral, productividad, fortalecimiento de competencias, mejora operativa o cumplimiento de objetivos institucionales.

La situación identificada puede generar materialización de riesgos asociados a la ejecución de recursos públicos destinados a capacitación sin evidencia objetiva del retorno institucional o generación de valor; falta de aseguramiento respecto a la transferencia efectiva del aprendizaje y su aplicación en el mejoramiento del desempeño laboral y operativo. Posibilidades de incumplimiento normativo por la inobservancia de las disposiciones legales y lineamientos técnicos relacionados con la evaluación integral del impacto de los procesos de capacitación institucional.

En consecuencia, el equipo auditor redactó la conclusión 2 (Ver conclusión en el numeral 11 Conclusiones).

9.1.2 Recomendación

Diseñar e implementar herramientas que permitan la medición del impacto real de las capacitaciones en la gestión laboral y diaria de la SDIS, que conlleven la justificación del presupuesto destinado a la formación y el aseguramiento de que el aprendizaje se traduzca en mejoras operativas reales.

9.1.3 Evaluado el Plan de Bienestar se evidenciaron debilidades en la ejecución de las actividades 22, 24, 25 y 26 del Procedimiento Bienestar Social Código: PCD-TH-007, debido a que no se están diligenciando los formatos requeridos para documentar el desarrollo del Plan, lo que puede obedecer a falencias en los controles y seguimiento, situación que puede afectar el cumplimiento del plan y generar riesgos relacionados la trazabilidad, transparencia y soporte de ejecución de los recursos.

En la verificación realizada a la información allegada por la Subdirección Estratégica de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, no se pudo validar la ejecución de las actividades del procedimiento bienestar social Código: PCD-TH-007, que se detallan a continuación:

- Actividad 22, que establece la entrega de bonos/manillas/tarjetas, pasaportes y/o boletas representativas de bienes y servicios debe hacerse a través del formato FOR-TH-034, pues de acuerdo con los soportes verificados, la entrega de algunos bonos correspondientes a actividades del día de la familia, cumpleaños, bonos para hijos e hijas en condición de



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 18 de 35

discapacidad, bonos navideños para los hijos e hijas de servidores y servidoras públicas, reconocimiento Navideño Servidores y Servidoras Públicos/as entre otros, se realizó a los funcionarios beneficiarios con el formato entrega de materiales y/o entregables para actividades de bienestar FOR-TH-035, que corresponde al formato que soporta la entrega de insumos para la ejecución de actividades de bienestar cuando aplique (camisetas, merchandising, entre otros).

En algunos casos no se pudo verificar la entrega total de los bonos a los funcionarios, pues no se aportaron los formatos de todas las dependencias que soportaran el recibido de la totalidad.

- Actividad 25, que establece que la encuesta de satisfacción se debe aplicar a una muestra del 30% de los servidores participantes, se logró evidenciar que en algunas actividades la encuesta no se realizó a esa muestra y en otros casos no fue posible verificar el % requerido pues no se aportó lista de asistencia o formato soporte del desarrollo de la actividad.
- Actividad 24, que establece la ejecución de la actividad conforme con lo programado, y el diligenciamiento de Formato de acta FOR-GD-002, formato de planilla de asistencia FOR-GD-023, fotografías o correos electrónicos, toda vez que en las evidencias de ejecución de las actividades no se observó el Formato de acta y en algunos casos tampoco se aporta el formato de planilla de asistencia, ni fotografías.
- Así mismo y de acuerdo con la actividad 26, al final de cada actividad se debe realizar un informe de resultado que debe contener un resumen ejecutivo de la actividad, desde las reuniones técnicas hasta su finalización y los siguientes formatos diligenciados: Aprobación de Cotización en los casos que aplique (FOR-TH-120), Entrega de materiales y/o entregables para actividades de bienestar (FOR-TH-035) y Encuesta de satisfacción actividades de bienestar (FOR-TH-033), en la información reportada no se evidenció dicho informe.

Por lo anterior, el equipo auditor redactó la conclusión 3 (Ver conclusión 3 en el numeral 11 Conclusiones).

9.1.3, Recomendación

Fortalecer las estrategias de seguimiento, consolidación y documentación de la ejecución de las actividades del Plan, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento, que permitan dar cumplimiento y reporte adecuado de lo ejecutado frente a lo programado.

9.1.4 Se evidenciaron debilidades en la ejecución y seguimiento del Plan de Integridad y Buen Gobierno 2025, debido a que 4 de las 14 actividades evaluadas no fueron ejecutadas en su totalidad o no contaron con las evidencias definidas, además de presentarse baja participación de los Gestores de Integridad y disminución en la participación de servidores y colaboradores en las actividades programadas, lo que implica inobservancia de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el en su

Clasificación: Información Pública



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 19 de 35

numeral 1 del artículo 2.2.22.3.3. Lo anterior puede obedecer a deficiencias en la planeación, apropiación y seguimiento, situación que puede afectar el fortalecimiento de la cultura de integridad y el desempeño de la política.

De acuerdo con la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano -SGDTH, se verificó el cumplimiento de ejecución de las actividades programada en el Plan de integridad y Buen Gobierno establecidas para la vigencia 2025, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 8. Seguimiento Actividades Plan de integridad y Buen Gobierno 2025

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	OBSERVACIONES OCI
FASE 1 – ALISTAMIENTO 1.Socialización del Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno 2.Implementar el <i>Protocolo Selección de Gestores de Integridad y Buen Gobierno</i> 3.Sensibilizar a los Gestores y Gestoras de Integridad seleccionados, sobre la implementación y conceptualización del Código de Integridad y Buen Gobierno, con base en los principios y valores descritos. 4.Entrenar a los Gestores y Gestoras en un ciclo de temáticas relacionadas con Integridad: Integridad Corresponsable, Liderazgo Integro e Integridad en la Cultura Organizacional.	Dos (2) socializaciones en la modalidad presencial o virtual.	Comunicaciones Interna comunicacioninterna@sdgis.gov.co >Fecha Lun 17/02/2025 10:50 Para Planta SDIS plantasdis@sdgis.gov.co ; Funcionarios de Planta y el 04/03/2025 y el 12/03/2026 y 14/03/2026. Convocatoria por parte de Talento Humano a participar como gestores de calidad realizada del 17 de febrero al 14 de marzo de 2025, en la cual se indica el perfil de los gestores datos de medición de encuesta 2023 y 2024 y conclusiones. Se evidenció Lista de asistencia de reunión el 3/04/2026 con 72 gestores en la cual se realizó presentación indicando el objetivo, misión. Visión, principios de calidad y perfil de los gestores, Igualmente, en la página web se observó el listado de gestores de integridad correspondiente a 203 gestores de todas las dependencias. Encuentro de gestores en la cual se evidencia una lista de asistencia el 12 de noviembre de 2025 con una participación de 46 colaboradores, igualmente se evidenció una encuesta de satisfacción con la participación de 12 colaboradores Según acta No. 3 el asunto está relacionado con “Conexión entre Integridad y Cultura Organizacional” y una presentación en power point
FASE 2 ARMONIZACION 5. Socializar los resultados de la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2023-2024 al Equipo de Gestores y Gestoras de Integridad seleccionados.	Una (1) jornada de socialización	Listados de asistencia o Acta de Reunión, Presentación Código de Integridad y Buen Gobierno, Acta de Reunión. Se evidencio como soporte presentación indicando el objetivo, misión. Visión, principios de calidad y perfil de los gestores.
FASE 3. DIAGNOSTICO		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 20 de 35

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	OBSERVACIONES OCI
6. Elaborar el Plan de Trabajo del Código de Integridad y Buen Gobierno 2025, con base a resultados de encuesta de apropiación de Integridad y Buen Gobierno 2024.	Memorando con anexo Plan de Trabajo a implementar por parte de los Gestores y Gestoras de Integridad en cada una de las unidades operativas de la SDIS.	Se evidenció Plan de Trabajo firmado por la SGDTH, no se evidenció el memorando de su oficialización acorde a lo definido.
FASE 4 IMPLEMENTACION 7. Divulgar el Equipo de Gestores y Gestoras de Integridad de la SDIS, sobre el Código de Integridad a través publicación en página web y pieza comunicativa divulgada masivamente. 8. Sensibilizar y promover el compromiso de servidores, servidoras y contratistas de la SDIS, sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno, sus principios y valores, a través de la implementación de cuatro (4) reuniones pedagógicas preparatorias en las cuales se apropiarán buenas prácticas de otras entidades, así como de las propuestas en la caja de herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 9. Generar piezas comunicativas o interactivas para la identificación y reconocimiento de los Principios y Valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, canales de denuncia a disposición de colaboradores y colaboradoras y ciudadanía divulgadas de forma masiva a través de los medios de comunicación internos y externos de la SDIS. 10. Sensibilizar y comprometer al Equipo Directivo de la SDIS frente al Código de Integridad y Buen Gobierno, con el fin de promover prácticas laborales y personales desde la Integridad con sus principios y valores fundamentales.	Publicación del Listado de Gestores y Gestoras de Integridad por dependencia/unidad operativa publicado en página web y divulgado a través de pieza comunicativa Cuatro (4) actividades implementadas en las unidades operativas/dependencias por parte de los Gestores de Integridad de la SDIS. Cuatro (4) piezas comunicativas o interactivas diseñadas y divulgadas de forma masiva Pacto de Integridad 2025 firmado por el Equipo Directivo de la Secretaría Distrital de integración Social	Se evidenció 4 correos masivos dirigidos a todo el personal de la SDIS en la cual se hace divulgación de los 4 principios del código de integridad los días 23/05/2025, 09/07/2025, 25/09/2025, 27/10/2025 (1. El Talento Humano es el capital más valioso de la ADIS y sus valores” 2. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía 3. Código de integridad y buen gobierno: el interés general prevalece sobre el interés de los particulares 4. los bienes públicos son sagrados. Reunión de preparatoria 1. Lista de asistencia 79 colaboradores, Grabación de la reunión, Estrategia y retos Reunión de preparatoria 2 el 20/06/2026. Lista de asistencia 81 colaboradores, Grabación de la reunión, Estrategia y retos Presentación e informe de principio 2. Reunión de preparatoria 3 el 14/08/2026. Lista de asistencia 48 colaboradores, Estrategia y retos Presentación e informe de principio 3 reto a través de una presentación. Reunión de preparatoria 4 el 10/10/2026. Lista de asistencia 58 colaboradores, presentación principio 4 Se evidenció Pacto de integridad firmado por los directivos de la SDIS
FASE 5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 11. Reuniones de socialización y seguimiento de la estrategia pedagógica implementada, evaluando las acciones realizadas en el período establecido. 12. Realizar una medición del nivel de conocimiento de los principios y valores del Código de Integridad y Buen	Cuatro (4) Informes de Gestión sobre el avance, logros y oportunidades de mejora sobre la implementación y evaluación de los principios abordados. Encuesta de Apropiación aplicada	Se evidenciaron los 4 informes por cada principio realizado por la SGDTH y publicado en página web Se evidenció la medición realizada del nivel de conocimiento de los principios y valores del código de integridad en 2025 Se evidencio disminución en la participación de gestores pasando en el 2023 de 1065 a 961 en 2024 Y A 640 colaboradores en 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 21 de 35

ACTIVIDADES	META O PRODUCTO	OBSERVACIONES OCI
Gobierno, generando un análisis comparativo entre las vigencias 2024 y 2025 13.Realizar seguimiento trimestral sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre Personas Expuestas Políticamente PEP por la entidad, mismo nivel jerárquico).	* Publicación del Informe Comparativo de Resultados de la Encuesta de Apropiación Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral de las y los directivos que deben reportar en el aplicativo por la Integridad Pública en la aplicación del Decreto 830 de 2021, sobre personas expuestas políticamente.	Se evidenció los 4 informes de seguimiento trimestral de los directivos que deben reportar en el aplicativo por la integridad pública en la aplicación del Decreto 830 de 2021 sobre personas expuestas políticamente, no obstante, el informe no indica a quien va dirigido como tampoco se indica mediante que medio se reportó a los directivos que no cumplen.

Fuente de información: elaboración propia OCI, a partir del plan de trabajo y evidencias aportadas por la SGDTH

De acuerdo con la tabla anterior, se identificaron un total de 14 actividades de las cuales 4 no fueron ejecutadas en su totalidad, o no dan cuenta completa de acuerdo con las evidencias establecidas.

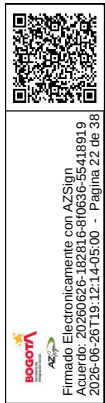
Para la actividad 3 se evidenció que no fue posible realizar a plenitud la sensibilización a los Gestores y Gestoras de Integridad seleccionados, sobre la implementación y conceptualización del Código de Integridad y Buen Gobierno, con base en los principios y valores descritos, toda vez que el número de gestores inscritos y de acuerdo con la publicación es de 203 y el listado de asistencia fue de 72 colaboradores.

Para la actividad No. 6 no se evidenció el memorando de oficialización del plan de integridad de los gestores de integridad, indicado como meta o producto y como evidencia.

Para la actividad 7 no se evidenció el correo masivo divulgando el listado de gestores y gestoras de integridad indicado como meta o producto y como evidencia.

Para la actividad No. 3 y 8 se evidenció baja participación de los gestores de integridad toda vez que en la primera reunión asistió un total de 79 gestores y en la segunda reunión se contó con la participación de 81 gestores, en la tercera reunión se contó con la participación de 48 y en la cuarta con una participación de 58 gestores que de acuerdo a la lista de gestores publicada en la página web, con un total de 302 gestores, se obtiene como resultado un promedio de participación de 66 gestores equivalente al 32,5% sobre el total de gestores que se inscribieron.

Para la actividad No. 12 en la realización de la aplicación de la encuesta de medición de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno, se realizó análisis a los datos presentados en el informe, evidenciando que, en el año 2025 participaron 640 servidores, contratistas y



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 22 de 35

colaboradores, en el año 2024 participaron 961 servidores, contratistas y colaboradores, y en el año 2023 la participación fue de 1.065 servidores, contratistas y colaboradores, lo cual indica que se viene presentando una disminución de participantes, además de observar baja o nula participación de algunas dependencias de la Entidad para la vigencia 2025 como fueron con cero (0), Dirección de Gestión Corporativa , Dirección de Análisis y Diseño Estratégico, Subdirección de Abastecimiento, con uno (1) Despacho, Subsecretaría de Gestión Institucional, Subdirección de Investigación e Información, Subdirección de Nutrición, Subdirección para la Gestión Local Integral – SUBGIL , entre otras.

Las situaciones presentadas en el plan de trabajo del Código de Integridad y Buen Gobierno, denotan falencias frente a lo indicado en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el en su numeral 1 del artículo 2.2.22.3.3 “*Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.*”, el cual establece como uno de los objetivos “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Asimismo en la introducción del plan de Integridad para la vigencia 2025, señala “(...) En este sentido, los Gestores de Integridad se evidencian como facilitadores de las acciones planteadas para el fortalecimiento de una cultura de integridad en la SDIS (...).”, igualmente en el capítulo de implementación del Plan de Trabajo de Integridad indica “se realiza a través de los Gestores de Integridad, equipo conformado por colaboradores de la entidad pertenecientes a todas las unidades operativas, los cuales reciben por parte de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, sensibilizaciones acerca de la Política de Integridad y el Código de Integridad y Buen Gobierno y como comunicarla, con el fin que se conviertan en multiplicadores del conocimiento en sus respectivas dependencias”

Lo anterior se puede dar por debilidades en la planeación, seguimiento y ejecución de las actividades y/o mecanismos definidos en el Plan de Integridad y Buen Gobierno, insuficiencia en la metodología o estrategias para la participación, sensibilización, comunicación y apropiación del Código de Integridad, por parte de los Gestores y colaboradores de la Entidad. Esta situación puede llegar a afectar el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad limitando la apropiación de los principios y valores del código de integridad y Buen gobierno, generando resultados bajos y por consiguiente pueden afectar la toma de decisiones y la definición de acciones de mejora adecuadas en la entidad.

De lo anterior, el equipo auditor redactó la conclusión 4 (Ver conclusión 4 en el numeral 11 Conclusiones).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 23 de 35

9.1.4. Recomendación

Fortalecer las estrategias definidas para la planeación, ejecución, seguimiento y control del Plan de Integridad y Buen Gobierno, que permitan dar cumplimiento a los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG relacionados con el código de integridad, incluyendo la participación de los Gestores de Integridad y colaboradores de la Entidad, así como establecer mecanismos de monitoreo periódico al cumplimiento de las actividades y a la consolidación oportuna de las evidencias soportan las ejecución del plan.

9.1.5 Se evidenció que 14 funcionarios identificadas como Personas Expuestas Políticamente (PEP) omitieron el registro de su información en el aplicativo de Integridad Pública, lo cual denota debilidades frente a lo establecido en el Decreto 830 de 2021 y la Ley 2013 de 2019, Lo anterior puede derivar de debilidad en los controles y en los mecanismos de seguimiento implementados, situación que puede generar riesgos de incumplimiento normativo y afectación de los principios de transparencia.

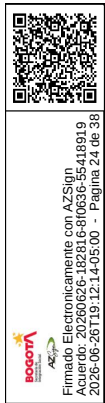
Una vez verificada la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se evidenció la base de datos “5.4.3 Matriz Aplicativo por la Integridad Publica Decreto 830 de 2021.xlsx”, en la cual el cual se indica el número de cédula de ciudadanía, dependencia, declaración PEP, fecha de registro, observaciones.

Por lo cual se evidenció en la hoja “Nivel Central” un total de 32 registros y en la hoja “SLIS” un total de 16 registros, los cuales corresponden a nivel Directivo y Asesor del seguimiento de la información reportada en el aplicativo “Declaración de Ley 2013 de 2019” en lo relacionado con la consulta ciudadana Decreto 830 de 2021, por lo cual la Oficina de control Interno procedió a realizar consulta de cada uno de ellos en la siguiente ruta <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/> botón “ir a consulta ciudadana PEP”, evidenciando que 14 registros de las personas identificadas como expuestas políticamente no han reportado la información en el aplicativo Por la Integridad Pública y las Declaraciones de Personas Expuestas Políticamente (PEP) según la ley 2013 del 2019, así mismo 7 de ellas hicieron el reporte en la vigencia 2026, (ver anexo).

De ahí que, se evidencia falencias en el cumplimiento del registro de la información en el aplicativo por la Integridad Pública, en atención al Decreto 830 de 2021 en su artículo 2.1.4.2.4. Obligación de las Personas Expuestas Políticamente y de las entidades. El cual indica “Personas consideradas como Personas Expuestas Políticamente (PEP) informarán su cargo, fecha de vinculación y fecha de desvinculación durante la debida diligencia realizada en los procesos de vinculación, monitoreo y actualización de los datos del cliente, a los sujetos obligados del artículo 2.1.4.2.2 Ámbito de aplicación, el cual indica “ El presente capítulo aplicará a las Personas Expuestas Políticamente (PEP), (...) quienes deberán aplicar las medidas de debida diligencia

Clasificación: Información Pública





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 24 de 35

del cliente de acuerdo con la normatividad vigente y las adicionales que se definen en el presente Capítulo, en desarrollo de los procesos de vinculación y monitoreo de la relación comercial con las Personas Expuestas Políticamente (PEP)".

Lo anterior evidencia falta de articulación entre las dependencias responsables y debilidades en los controles y mecanismos establecidos por la SGDTH para validar de manera oportuna el cumplimiento del reporte y actualización de la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública, lo cual inconsistencias y registros extemporáneos, lo cual puede generar posibles riesgos de incumplimiento normativo y afectación a los principios de transparencia.

De lo anterior, el equipo auditor redactó la conclusión 5 (Ver conclusión 5 en el numeral 11 Conclusiones).

9.1.5. Recomendación:

Establecer y/o fortalecer mecanismos de seguimiento por parte de la SGDTH para lograr el registro y actualización oportuna de la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública, mediante validaciones periódicas, alertas preventivas y estrategias de socialización dirigidas a los servidores obligados.

9.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA

9.3.1 Optimizar la programación integral y medición del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH

Verificar la viabilidad y pertinencia de incorporar dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el cronograma integral de su implementación que detalle y articule las actividades a desarrollar para cada programa durante la vigencia, o enunciarlo como anexo a dicho plan.

Fortalecer los indicadores incluyendo otras métricas de (efectividad, eficacia, eficiencia), que permitan medir más ampliamente la gestión realizada en el marco del plan y del Proceso de Gestión de Talento Humano, ya que se identificó que el proceso solo cuenta con dos indicadores de gestión específicos (Frecuencia de accidentalidad de la SDIS y Ausentismo por causa médica en la SDIS).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 25 de 35

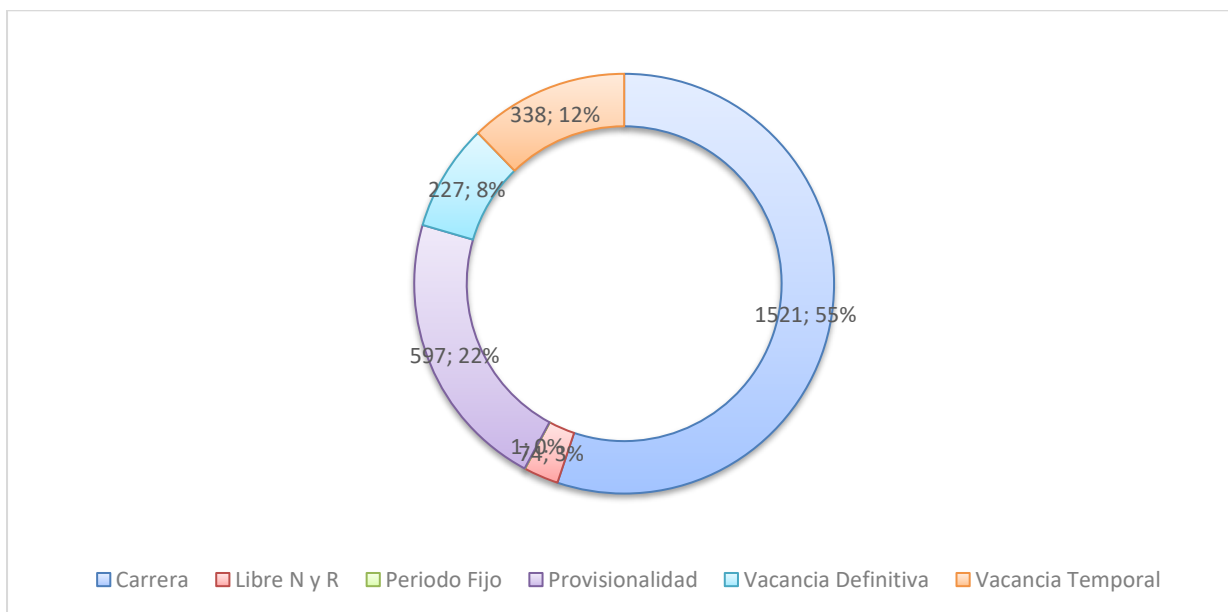
9.3.2 Coherencia entre la información publicada en la página WEB Institucional, SIMO, CNSC. - Plan anual de Vacantes.

Con base en la información que publica la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH,

Se evidenció por parte del equipo auditor que, la Entidad publicó en la Página web en el link <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/gestion/talento-humano> el informe “Plan Anual Vacantes y Provisión de Recursos Humanos para 2026”, en el que se observa que “Con corte a 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de la SDIS se encuentra provista como se indica en la Tabla 5 Distribución de empleos por modalidad de vinculación 2025

De esta tabla se extracta que, al 31/12/2025, por los diferentes niveles se tiene la siguiente distribución por estado de los niveles de vinculación en la Entidad, como se observa en la imagen:

Gráfica No. 3. Distribución Estado de los niveles de vinculación



Fuente: Elaborado OCI, con datos del Plan Anual Vacantes y Provisión de Recursos Humanos para 2025 publicado en la página web

De lo cual se desprende que se tienen 2.758 empleos en la Entidad, distribuidos así, según el estado de vinculación:

- El 57.9% (1596) empleos están provistos en titularidad, ya sea carrera, libre nombramiento o periodo fijo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 26 de 35

- No se tienen empleos en periodo de prueba
- El 21.6% (597) empleos están en provisionalidad
- El 20,5% (565) empleos se encuentran en vacancia ya sea temporal o definitiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, se aprecia que el 20,5% correspondiente a las vacancias, puede llegar a generar riesgos operativos, pues si estos puestos no se cubren a tiempo, se genera sobrecarga laboral para los servidores que están vinculados y puede conllevar al riesgo de agotamiento físico lo que reduce la productividad de los funcionarios activos.

Así mismo, el equipo auditor, realizó la comparación de la información cargada en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil vs la base de datos reportada la Subdirección Administrativa y Financiera, encontrado que:

Del total de 1.162 cargos susceptibles de proveer: 597 de provisionalidad, 227 de vacancia definitiva y 338 de vacancia temporal, se presentan una diferencia de 52 cargos con respecto a lo que muestra el tablero de control del empleo público Bogotá, donde se muestra un total de 1.110 cargos, con corte a 31/12/2025, en el link, lo que se puede validar en el siguiente enlace: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/Empleo%20P%C3%BAblico%20Bogot%C3%A1>

De otra parte, con respecto al Reporte de vacantes en SIMO, se observa que la Entidad viene registrando en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, de acuerdo a la Circular 001 del 30 de mayo de 2025, es así como durante la vigencia 2025 reportaron 214 vacantes definitivas, pero que Según el plan de vacantes publicado en el link “[Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos 2026](#)”, en la página 33 son 227, argumentando que la diferencia resulta de la provisión de vacantes que fueron reportadas en el SIMO con anterioridad al corte solicitado (31/12/2025)

Tabla No.9 Vacantes Por Nivel, sin ocupar (Dic de 2025)

Vacantes Definitivas sin ocupar 31/12/2025	
NIVEL PROFESIONAL	68
NIVEL TÉCNICO	77
NIVEL ASISTENCIAL	82
TOTAL	227

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2025

No obstante, verificada la información suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - SGDTH, se aprecia una diferencia de 81 vacantes dado que en la carpeta compartida en los 29 documentos PDF, correspondientes a Certificado del empleo de SIMO,

Clasificación: Información Pública



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260026-182816-80636-55-418919
2026-06-26T19:12:14-05:00 - Página 26 de 38

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 27 de 35

registran un total de 295 vacantes, sin embargo, en la matriz “2.3.1. Anexos vacantes 2025” registran un total de 214.

Con respecto a los reportes a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS se observa que en los soportes PDF enviados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano SGDTH como cumplimiento al Plan anual de vacantes reporta los archivos PDF “REPORTE CNCS PRIMER TRIMESTRE 2025”, “REPORTE CNCS SEGUNDO TRIMESTRE 2025”, “CONSOLIDADO REPORTE SIMO CNCS TERCER TRIMESTRE 2025” y “CONSOLIDADO REPORTE SIMO CNCS CUARTO TRIMESTRE 2025”, donde se observa que, a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, se reportaron durante la vigencia 2025 un total de 243 vacantes, así:

Tabla No.10 Reporte de Empleos a la CNCS 2025

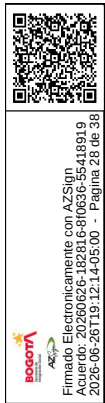
Trimestre 2025	No. Vacantes
Primer	73
Segundo	18
Tercero	78
Cuarto	74
Total 2025	243

El equipo auditor verificó, que esta información no coincide con las cantidades registradas en la distribución de empleos por modalidad de vinculación, la cual registra 227 en vacante definitiva y 338 vacante temporal, como se aprecia en la imagen tabla 5.

Finalmente, frente a la elaboración del plan se identificó que se viene ejecutando el plan anual de vacantes, es así, como mediante el documento Word enviado “2.4 ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025” informan las actividades desarrolladas por cada trimestre en la vigencia 2025, el cual no es un documento oficial por cuanto no obedece a un formato establecido en el Sistema Integrado de Gestión y, además, no tiene firmas. Igual situación se presenta con el archivo “Informe Auditoria Plan Vacantes 2025.Encargos” el cual es un libro Excel en el cual no se aprecia un plan como tal, adicional a ello las matrices de cada hoja no tienen títulos ni firmas, y las hojas “III TRIMESTRE 2025” y “IV TRIMESTRE 2025” están sin información.

Considerando que los formatos de los archivos reportados no están adoptados, ni estandarizados dentro del Sistema de Gestión de la Entidad, y en su contenido no se aprecia la formalización del plan anual de vacantes, lo que constituye riesgo potencial de incumplimiento del literal b del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 28 de 35

Se establece la oportunidad de mejora por cuanto no hay consistencia en la información publicada y reportada en varias de las fuentes de información cotejadas, asimismo en la calidad de los registros de elaboración y ejecución, situación que puede generar incumplimiento del Principio de la calidad de la información, de la LEY 1712 DE 2014 que señala que “Toda la información de interés público que sea producida, gestionada y difundida por el sujeto obligado, deberá ser oportuna, objetiva, veraz, completa”

9.3.2 Recomendación:

Establecer controles frente a la calidad e integridad de la información pública y la información reportada del plan anual de vacantes.

9.3.3 Elaboración y modificaciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos

De acuerdo con la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano – SGDTH, para la vigencia 2025, se realizaron actividades en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, encaminadas a impactar la calidad de vida laboral, familiar y social, de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS; por lo anterior, se verificó el cumplimiento de ejecución de las actividades programadas en el Plan, obteniendo los siguientes resultados:

Se identificaron actividades que no fueron ejecutadas, o no están soportadas con las evidencias aportadas por la Subdirección de gestión y Desarrollo del Talento Humano:

- Actividad No. 10 Oferta cultural en articulación con la CCF programada para el mes de julio.
- Actividad No. 15 Cumpleaños de servidores y servidoras públicas de la SDIS – Tarjetas virtuales, a través de los correos electrónicos institucionales, programada para para todo el año.
- Actividad No. 23 Cafés para conversar con la participación de Servidores y Servidoras Públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social según Acuerdo Laboral Colectivo, programada para el mes de octubre.
- Actividad No. 24 Jornadas de sensibilización e información con respecto a los contenidos legales del Conflicto de Intereses, en el marco de los lineamientos del DAFP y el DASCD, programada para el mes de julio.

También se evidenció el desarrollo parcial de 2 actividades programadas en el plan:

- Actividad No. 16 Conmemoración y Reconocimiento del día de la mujer-conversatorio de carácter institucional y académico en torno a la Política Pública Distrital de Mujer y Género,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 29 de 35

estaba programada para desarrollarse en los meses de marzo y noviembre, no obstante, se ejecutó sólo una actividad el 3 de marzo de 2025.

- Actividad No. 21 Encuentros de socialización y formación a Gestores de Integridad en el marco del Código de Integridad y Buen Gobierno que modifique lo establecido en la Resolución No.1506 del 30 de junio de 2023, En el plan estaban programados 5 encuentros distribuidos en los meses de abril, junio, julio, septiembre y noviembre, no obstante, y de acuerdo con las evidencias aportadas sólo se ejecutaron 3 encuentros en los meses de julio, septiembre y noviembre del 2025.

Así mismo se evidenció que algunas actividades, fueron desarrolladas en fechas diferentes a las que estaban programadas en el plan:

- Actividad No. 4 Día de la Familia Segundo Semestre SDIS 2025, estaba programada para el mes de septiembre, no obstante, se ejecutó en el mes de octubre.
- Actividad No. 5 Olimpiadas Deportivas SDIS 2025, estaba programada para los meses de julio a octubre, no obstante, se ejecutó en los meses de julio a diciembre.
- Actividad No. 6 Actividad Ambientes Laborales Inclusivos Política Pública LGBTI - Taller, charla y/o conversatorio de carácter institucional y académico, estaba programada para el mes de junio, no obstante, se ejecutó en el mes de noviembre.
- Actividad No. 8 Actividad y/o entregable para hijos e hijas en condición de discapacidad, estaba programada para el mes de octubre, no obstante, se ejecutó en el mes de noviembre.
- Actividad No. 9 Conmemoración día del (la) servidor(a) público 2025, estaba programada para el mes de octubre, no obstante, se ejecutó en el mes de noviembre.
- Actividad No. 17 Bonos Cumpleaños para Servidores y Servidoras Públicas de la SDIS, estaba programada para desarrollarse en los meses de junio y diciembre, no obstante, se ejecutó en los meses de julio y octubre.
- Actividad No. 20 Día del Trabajo Decente en Colombia (Conversatorio, Charla y/o Taller), estaba programada para el mes de octubre, no obstante, se ejecutó en el mes de noviembre.
- Actividad No. 28 Reconocimiento Navideño para servidores y servidoras públicas, estaba programada para el mes de diciembre, no obstante, se ejecutó en el mes de noviembre.

Finalmente, se observó la ejecución de actividades que no estaban contempladas en el cronograma del Plan de Bienestar 2025:

- Grupos Focales por Dependencia SDIS 2025, para la construcción de los Planes de Bienestar, Incentivos y Capacitación para la vigencia 2026.
- Primera Jornada de Día Extremo para Servidores y Servidoras Públicas de los Centros de Protección



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 30 de 35

- Segunda Jornada de Día Extremo para Servidores y Servidoras Públicas de los Centros de Protección
- Desvinculación asistida
- Conmemoración día del (la) servidor(a) público 2024
- SIDIS tiene talento

Con relación a la Estructuración del Plan, se observa que el plan de bienestar 2025 de la Secretaría Distrital de Integración social, se planeó a partir de la implementación de los componentes deportivo, recreativo y social, cultural, y formativo – familiar, es decir, sin tener en cuenta que de acuerdo al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, en el Distrito Capital, las acciones en materia de Bienestar deben armonizarse en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral que se estructura a partir de cuatro ejes: propósito de vida, estados mentales positivos, conocimiento de las fortalezas propias y relaciones interpersonales.

En cuanto al Presupuesto del Plan de Bienestar e Incentivos se observó que, de acuerdo con lo establecido en el capítulo 9 del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025 la SDIS asignó \$ 3.477.047.600 para la ejecución de las actividades.

No obstante, y de acuerdo con la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, para la ejecución de actividades de la vigencia 2025, se realizó una Modificación contractual del Contrato No. 8025 de 2024, adicionando la suma de \$1.153.132.478 y una prórroga en el plazo hasta el 31 de marzo de 2025, con el fin de cumplir con las obligaciones estipuladas en el Acuerdo Laboral suscrito el 9 de julio de 2024 y desarrollar las siguientes actividades:

- Un (1) encuentro de parejas 2024
- Un (1) encuentro de solteras y solteros 2024
- Cuatro (4) actividades de aventura y riesgo controlado–Tobia extrema - artículo 95 Acuerdo laboral
- Catorce (14) actividades según acuerdo laboral SDIS 2024-2025 – artículo 44
- Logística adicional actividad de "cierre de gestión 2024"

De la suma adicionada \$899.523.535 estaban destinados al plan de Bienestar.

Adicionalmente se suscribió con la Caja de Compensación Compensar el contrato 8501 de 2025 cuyo objeto es “*Prestación de servicios para la realización de las actividades de bienestar social e incentivos, capacitación, prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo para los servidores de la secretaría distrital de integración social*” por \$4.727.954.100 de esta suma, \$3.473.621.600 para ejecutar el plan de bienestar; finalmente a este contrato se le realizó una adición por \$196.240.811 con el fin de cambiar el lugar del evento de cierre de gestión contemplada en el plan de bienestar.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 31 de 35

Es decir, de acuerdo con los documentos verificados el presupuesto total para el desarrollo del plan de bienestar para la vigencia 2025 fue de \$ 4.569.385.446. Este hecho refleja discrepancias entre la información presupuestal reportada en el Plan de Bienestar publicado y la ejecución real.

De otra parte, para la ejecución del Plan de Bienestar 2025, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano tiene definida la Encuesta de satisfacción de actividades de bienestar Código: FOR-TH-033 como mecanismo de medición, no obstante, no cuenta con un indicador de impacto que permita medir el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades de bienestar, ni un indicador de ejecución de las actividades, en atención a lo indicado en la Guía de gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública versión 2, de noviembre de 2022, la cual indica *“Una vez definidas las actividades, en la planeación estratégica, es necesaria la elaboración de un tablero de control de indicadores que permita medir no solo la cobertura de las diferentes actividades y de cumplimiento, sino indicadores de impacto o efectividad en los servidores públicos y en el cumplimiento de la misionalidad de cada entidad, estos indicadores deben ser observables y medibles, con el fin de ver la evolución de las variables que se quieren medir (...)”*.

9.3.3. Recomendación

Fortalecer las estrategias de planeación, medición y seguimiento a la ejecución del Plan, que permitan formular el plan de bienestar en articulación con los ejes contenidos en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, el conocimiento oportuno por parte de los servidores de las actividades programadas, mejorar la trazabilidad de la ejecución financiera, medir indicadores que permitan valorar su impacto, asimismo es recomendable publicar los ajustes o actualizaciones que se realicen al plan de bienestar durante la vigencia.

9.3.4. Registro y/o actualización de la Publicación de la Declaración Proactiva de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses, aplicativo por la integridad pública de la Ley 2013 de 2019, del nivel directivo.

Una vez allegada la información por la subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se evidenció la socialización a través de correo masivo sobre el deber de actualizar la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés por parte de los servidores, servidoras, Así mismo se evidenció 4 informes de seguimiento trimestral durante la vigencia evaluada.

Para la fecha de corte del presente seguimiento, se aportó la base de datos correspondiente al seguimiento de la información reportada en el aplicativo para la Declaración de Ley 2013 de 2019



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 32 de 35

por parte de la SGDTH con un total de 47 registros correspondientes a funcionarios del nivel Directivo y Asesor.

La Oficina de Control Interno realizó la verificación del registro y actualización periódica de la Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés en el aplicativo de la Ley 2013 de 2019, <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/> botón “ir a consulta ciudadana ley 2013 de 2019”, con el fin de evaluar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, relacionadas con la Divulgación Proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, la Declaración de Conflictos de Interés y la Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, por parte de los funcionarios del nivel directivo, si bien se verifico que están publicadas se evidencia que 5 funcionarios, presentan desactualización en la información declarada en la Publicación Proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas y el Registro de Conflictos de Interés, así como en la declaración de bienes y rentas ante la DIAN correspondiente al año gravable 2024.

Dadas las observaciones identificadas, se identifican una oportunidad de mejora en el registro de actualización de la información relacionada con la Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y falta de actualización de la Declaración de Renta de la DIAN por parte de los Directivos de la Secretaría de Integración Social de acuerdo con lo indicado en la Ley 2013 de 2019. Lo anterior permite indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento periódico para la actualización de la información Proactiva de Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y declaración de renta ante la DIAN, así como de la sensibilización frente a las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019 por parte de los directivos de la Entidad.

9.3.4 Recomendación

Continuar fortaleciendo los mecanismos de seguimiento para la actualización oportuna y consistente de la información de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y declaración de renta ante la DIAN, mediante verificaciones periódicas, alertas preventivas y lineamientos claros dirigidos a los directivos de la Entidad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019.

10. ANÁLISIS DE RIESGOS

Como parte del seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano, se evaluó la gestión de los riesgos asociados al proceso tema que es evaluado acorde a los lineamientos establecidos de los componentes del Modelo Estándar de control Interno – MECI, por lo cual en cada uno de ellos se contempla la evaluación dentro de las tres líneas de



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 33 de 35

defensa establecidas en la entidad en el marco del Lineamiento de Administración de Riegos (Código: LIN-GS-001-versión 4 Fecha: Memo I2025020984 – 26/06/2025).

Es así, que la entidad estableció los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información para la vigencia 2025, a los cuales se realizó seguimiento como primera línea por parte del proceso involucrado, posteriormente por la segunda línea a cargo de la Subdirección de Diseño y Evaluación y Sistematización – SDES el 30/09/2025 y finalmente por la Tercera línea a cargo de la Oficina de Control Interno acorde al Plan Anual de Auditoria de la vigencia 2025.

A continuación, se describen las potenciales situaciones de riesgo que pueden llegar a afectar el cumplimiento del propósito de las políticas de Integridad y Gestión estratégica del Talento Humano identificadas en el desarrollo del presente seguimiento, tales como:

- Posibilidad de sanciones por omisión o desactualización en el reporte de información pública relacionada con el registro de información de las hojas de vida, las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.
- Posibilidad de observaciones e incumplimiento normativo debido a la falta de registro de funcionarios catalogados como Personas Expuestas Políticamente (PEP), la desactualización de declaraciones de bienes y rentas en el aplicativo de la Ley 2013 de 2019.
- Riesgo de deterioro de la imagen institucional y/o crisis reputacionales, debido a debilidad en la ejecución de la política de integridad y buen gobierno.
- Riesgos financieros por la ejecución de recursos públicos destinados a capacitación sin evidencia objetiva del retorno institucional o generación de valor.
- Riesgo relacionaos con la inobservancia de las disposiciones legales y lineamientos técnicos relacionados con la evaluación integral del impacto de las actividades ejecutadas en los planes que conforman PETH.

Una vez analizadas las oportunidades de mejora y las no conformidades identificadas en el presente informe, se evidencia como un potencial riesgo fiscal el siguiente:

- Limitaciones en la trazabilidad, verificabilidad y soporte individualizado de las entregas y actividades ejecutadas en el plan de bienestar, lo que puede derivar en un presunto detrimento patrimonial, ineficacia del gasto público y la formulación de hallazgos con incidencia fiscal por parte de los organismos externos de control.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 34 de 35

11. CONCLUSIONES

Conclusión 1: Plan Anual de Vacantes

Con base en los soportes presentados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH se observó que no se está controlando la actualización en cada vigencia los datos de las hojas de vida de los funcionarios.

Conclusión 2: Plan Institucional de Capacitación

Evaluado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se evidencio que no cuenta con un mecanismo estructurado, verificable y medible para evaluar el impacto real de las capacitaciones ejecutadas lo que impide determinar objetivamente si los recursos destinados a formación generan fortalecimiento de competencias, mejoras en el desempeño laboral, optimización de la gestión institucional y aporte efectivo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SDIS.

Conclusión 3: Plan de Bienestar e Incentivos.

En la verificación realizada a la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar, se evidenciaron debilidades en la ejecución de actividades y controles del Procedimiento Bienestar Social Código: PCD-TH-007, situación que puede afectar el cumplimiento y reporte adecuado del mencionado plan.

Conclusión 4: Plan de Integridad, Buen Gobierno 2025.

En la verificación de ejecución de las actividades del Plan de Integridad y Buen Gobierno 2025, se evidenciaron debilidades en la ejecución, seguimiento y soporte documental de algunas actividades, así como baja participación de los Gestores de Integridad y colaboradores en la encuesta de percepción. Situación que puede afectar la apropiación y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

Conclusión. 5: Aplicativo Integridad Pública Personas Expuestas públicamente (PEP) Decreto 830 de 2021).

Una vez analizada la información aportada por la SGDTH se evidenció incumplimientos en el registro y actualización de la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública, situación que refleja debilidades en los controles implementados por la SDIS, para el oportuno cumplimiento de las obligaciones normativas relacionadas con los funcionarios públicos.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO O DE LEY	Código: FOR-AC-004
		Versión: 5
		Fecha: Memo I2026013359 – 29/04/2026
		Página 35 de 35

EQUIPO QUE REALIZÓ EL SEGUIMIENTO

Julieth Milena Salazar Bahamon – Profesional Universitario - Oficina de Control Interno

Juan Pablo Contreras Lizarazo - Contratista - Oficina Control Interno

Luis Guillermo Patiño Muñoz - Contratista - Oficina Control Interno

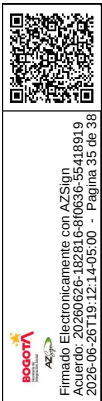
María Elcy Hernández Gaitán – Contratista - Oficina Control Interno

Harvey Hernando Mora Sánchez (Líder) - Profesional Especializado - Oficina Control Interno

MARCELA DELGADO GUARNIZO

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Documento firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012.



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

Inf Final Seg Pol Integridad y GETH

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260626-182816-8f0636-55418919

Creación: 2026-06-26 18:28:16

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-26 19:12:12



Escanee el código
para verificación

Elaboración: Lpatino

Luis Guillermo Patiño Muñoz

19.440300

lpatino@sdis.gov.co

Contratista

Grupo Asesor Despacho

Elaboración: JSalazar

Julieth Milena Salazar Bahamón

1075248417

jsalazarb@sdis.gov.co

Profesional Universitario

Secretaría Distrital de Integración Social

Elaboración: MHernandez

Maria Elcy Hernández Gaitán

51923864

mehernandezg@sdis.gov.co

Contratista

Secretaria de Integración Social

Elaboración: Hmoras

Harvey Hernando Mora Sanchez

79401250

hmoras@sdis.gov.co

Profesional Especializado

Oficina de Control Interno - SDIS



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260626-182816-8f0636-55418919
2026-06-26T19:12:14-05:00 - Página 36 de 38

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

Inf Final Seg Pol Integridad y GETH

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260626-182816-8f0636-55418919

Creación: 2026-06-26 18:28:16

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-06-26 19:12:12



Escanee el código
para verificación

Aprobación: MDelgado

Marcela Delgado Guarnizo

52904939

mdelgadog@sdis.gov.co

Jefe Oficina

Oficina de Control Interno

Elaboración: Jcontreras

JUAN PABLO CONTRERAS LIZARAZO

79650494

jcontrerasl@sdis.gov.co



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260626-182816-8f0636-55418919
2026-06-26T19:12:14-05:00 - Página 37 de 38

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS			 Escanee el código para verificación
Inf Final Seg Pol Integridad y GETH			
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260626-182816-8f0636-55418919		Creación: 2026-06-26 18:28:16	
Estado: Finalizado		Finalización: 2026-06-26 19:12:12	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Harvey Hernando Mora Sanchez hmoras@sdis.gov.co Profesional Especializado Oficina de Control Interno - SDIS	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:28:23 Lec.: 2026-06-26 18:30:11 Res.: 2026-06-26 18:30:16 IP Res.: 181.78.71.4 Canal: Email
Elaboración	María Elcy Hernández Gaitán mehernandezg@sdis.gov.co Contratista Secretaria de Integración Social	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:30:17 Lec.: 2026-06-26 18:33:56 Res.: 2026-06-26 18:35:49 IP Res.: 186.102.60.235 Canal: Email
Elaboración	Julieth Milena Salazar Bahamón jsalazarb@sdis.gov.co Profesional Universitario Secretaría Distrital de Integración Social	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:35:49 Lec.: 2026-06-26 18:44:05 Res.: 2026-06-26 18:44:22 IP Res.: 186.102.112.157 Canal: Email
Elaboración	Luis Guillermo Patiño Muñoz lpatino@sdis.gov.co Contratista Grupo Asesor Despacho	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:44:23 Lec.: 2026-06-26 18:46:11 Res.: 2026-06-26 18:46:48 IP Res.: 191.106.186.117 Canal: Email
Elaboración	JUAN PABLO CONTRERAS LIZARAZO jcontrerasl@sdis.gov.co	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:46:49 Lec.: 2026-06-26 18:48:13 Res.: 2026-06-26 18:48:46 IP Res.: 186.102.27.49 Canal: Email
Aprobación	Marcela Delgado Guarnizo mdelgadog@sdis.gov.co Jefe Oficina Oficina de Control Interno	Aprobado	Env.: 2026-06-26 18:48:46 Lec.: 2026-06-26 19:11:45 Res.: 2026-06-26 19:12:12 IP Res.: 191.156.232.135 Canal: Email

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME EJECUTIVO	Código: FOR-AC-010
		Versión: 2
		Fecha: Memo I2026013424 - 29/04/2026
		Página: 1 de 1
NOMBRE DEL INFORME: Informe de seguimiento a las políticas de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano en la Entidad.		
OBJETIVO: Realizar seguimiento y evaluación a la gestión de las acciones planteadas en el marco de las Políticas de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de verificar su ejecución y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.		
ALCANCE: El seguimiento se realizará a la ejecución de las acciones planteadas en las Políticas de Integridad y Buen Gobierno, Plan Estratégico de Talento Humano durante la vigencia 2025.		
CONFORMIDADES		
Plan Estratégico de Talento Humano. Cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH contempla las variables correspondientes a objetivos, estrategias, metas, acciones, productos, cronogramas, indicadores, riesgos y demás información relevante de las etapas del ciclo de vida del servidor público, en conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. El Plan de Acción Institucional Integrado - PAII 2025 presentó un cumplimiento del 100% en el desarrollo de las acciones programadas. la Secretaría Distrital de Integración Social definió el Plan Conflicto de Intereses 2025, mediante el cual se pretende implementar acciones generales que contribuyan a la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses que pudieran presentarse por parte de servidores(as), exservidores(as), contratistas y excontratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social. En este procedimiento se presenta un cronograma de actividades a realizar durante la vigencia 2025, al cual se le hizo el seguimiento para verificar el grado de cumplimiento de las actividades programadas, evidenciando el cumplimiento del desarrollo de todas las actividades propuestas. Programa de Transparencia Y Ética Pública – PTEP 2025. Se evidencia el cumplimiento del 100% de las acciones acciones verificadas , acorde a lo señalado en la matriz del IV Seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2025. Plan Anual de Vacantes. Se viene realizando el proceso de ampliación de la Planta de personal de las comisarías de familia en cumplimiento de la meta prevista en el Plan Distrital de Desarrollo 2024 – 2027 y Ley 2126 de 2021, en cumplimiento al Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C 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”. Plan Institucional de Capacitación. Se validó la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025, mediante el desarrollo de las actividades programadas, evidenciando la ejecución y evaluación de las actividades realizadas. Plan de Bienestar Social e Incentivos. Se evidenció que para la vigencia 2025 mediante Resolución 3350 del 20 de noviembre de 2025 se reconocieron incentivos a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo. Código de Integridad. Se evidenció que el Código de Integridad y Buen Gobierno de la Secretaría Distrital de Integración Social actualizado, se publicó en la página web de la Entidad y se divulgó a los servidores, servidoras y colaboradores de la SDIS a través de los medios de comunicación internos Conflicto de Intereses. se evidencia que la Secretaría Distrital de Integración Social definió el Plan Conflicto de Intereses 2025 para la implementación de acciones que contribuyan a la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses que pudieran presentarse. Se observa que el desarrollo de todas las actividades programadas a realizar durante la vigencia 2025 presentan el cumplimiento de su desarrollo.		
OPORTUNIDADES DE MEJORA		
9.3.1 Optimizar la programación integral y medición del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 9.3.2 Coherencia entre la información publicada en la página WEB Institucional, SIMO, CNSC. - Plan anual de Vacantes. 9.3.3 Elaboración y modificaciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos 9.3.4. Registro y/o actualización de la Publicación de la Declaración Proactiva de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses, aplicativo por la integridad pública de la Ley 2013 de 2019, del nivel directivo.		
NO CONFORMIDADES		
9.1.1. Durante la evaluación del plan de vacantes se detectó ausencia de controles de la actualización en cada vigencia los datos de las hojas de vida de los funcionarios, lo que denota debilidad en el cumplimiento del artículo 2.2.17.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, lo cual puede derivar por la falta de controles generando riesgos en los procesos administrativos como ascensos, desconocimiento de competencias reales y posibilidad de toma de decisiones con información incompleta. 9.1.2 Como resultado de la evaluación del PIC, se identificó que aunque se evalúan las capacitaciones realizadas, no se cuenta con métricas para medir su impacto en el desempeño laboral, situación que puede estar originada por inexistencia de mecanismos o instrumentos de seguimiento posterior, lo que denota falencias en el cumplimiento del artículo 11 del decretos ley 1567 de 1998, así como la Política de Talento Humano del MIPG, los cuales exigen evaluar el impacto institucional de la capacitación, generando así, riesgos financieros y de incumplimiento normativo. 9.1.3 Evaluado el Plan de Bienestar se evidenciaron debilidades en la ejecución de las actividades 22, 24, 25 y 26 del Procedimiento Bienestar Social Código: PCD-TH-007, debido a que no se están diligenciando los formatos requeridos para documentar el desarrollo del Plan, lo que puede obedecer a falencias en los controles y seguimiento, situación que puede afectar el cumplimiento del plan y generar riesgos relacionados la trazabilidad, transparencia y soporte de ejecución de los recursos.		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME EJECUTIVO	Código: FOR-AC-010 Versión: 2 Fecha: Memo I2026013424 - 29/04/2026 Página: 1 de 1
9.1.4 Se evidenciaron debilidades en la ejecución y seguimiento del Plan de Integridad y Buen Gobierno 2025, debido a que 4 de las 14 actividades evaluadas no fueron ejecutadas en su totalidad o no contaron con las evidencias definidas, además de presentarse baja participación de los Gestores de Integridad y disminución en la participación de servidores y colaboradores en las actividades programadas, lo que implica inobservancia de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el en su numeral 1 del artículo 2.2.22.3.3. Lo anterior puede obedecer a deficiencias en la planeación, apropiación y seguimiento, situación que puede afectar el fortalecimiento de la cultura de integridad y el desempeño de la política. 9.1.5 Se evidenció que 14 funcionarios identificadas como Personas Expuestas Políticamente (PEP) omitieron el registro de su información en el aplicativo de Integridad Pública, lo cual denota debilidades frente a lo establecido en el Decreto 830 de 2021 y la Ley 2013 de 2019, Lo anterior puede derivar de debilidad en los controles y en los mecanismos de seguimiento implementados, situación que puede generar riesgos de incumplimiento normativo y afectación de los principios de transparencia.		
RECOMENDACIONES		
9.1.1 Recomendación Efectuar control por parte de la SDGTH para que todos los servidores públicos vinculados a la SDIS actualicen el SIDEAP en cada vigencia, la información de sus hojas de vida. 9.1.2 Recomendación Diseñar e implementar herramientas que permitan la medición del impacto real de las capacitaciones en la gestión laboral y diaria de la SDIS, que conlleven la justificación del presupuesto destinado a la formación y el aseguramiento de que el aprendizaje se traduzca en mejoras operativas reales. 9.1.3. Recomendación Fortalecer las estrategias de seguimiento, consolidación y documentación de la ejecución de las actividades del Plan, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento, que permitan dar cumplimiento y reporte adecuado de lo ejecutado frente a lo programado. 9.1.4. Recomendación Fortalecer las estrategias definidas para la planeación, ejecución, seguimiento y control del Plan de Integridad y Buen Gobierno, que permitan dar cumplimiento a los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG relacionados con el código de integridad, incluyendo la participación de los Gestores de Integridad y colaboradores de la Entidad, así como establecer mecanismos de monitoreo periódico al cumplimiento de las actividades y a la consolidación oportuna de las evidencias soportan las ejecución del plan. 9.1.5. Recomendación: Establecer y/o fortalecer mecanismos de seguimiento por parte de la SGDTH para lograr el registro y actualización oportuna de la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública, mediante validaciones periódicas, alertas preventivas y estrategias de socialización dirigidas a los servidores obligados. 9.3.2 Recomendación: Establecer controles frente a la calidad e integridad de la información pública y la información reportada del plan anual de vacantes. 9.3.3. Recomendación Fortalecer las estrategias de planeación, medición y seguimiento a la ejecución del Plan, que permitan formular el plan de bienestar en articulación con los ejes contenidos en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, el conocimiento oportuno por parte de los servidores de las actividades programadas, mejorar la trazabilidad de la ejecución financiera, medir indicadores que permitan valorar su impacto, asimismo es recomendable publicar los ajustes o actualizaciones que se realicen al plan de bienestar durante la vigencia. 9.3.4 Recomendación Continuar fortaleciendo los mecanismos de seguimiento para la actualización oportuna y consistente de la información de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y declaración de renta ante la DIAN, mediante verificaciones periódicas, alertas preventivas y lineamientos claros dirigidos a los directivos de la Entidad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019.		
CONCLUSIONES		
Conclusión 1: Plan Anual de Vacantes Con base en los soportes presentados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – SGDTH se observó que no se está controlando la actualización en cada vigencia los datos de las hojas de vida de los funcionarios. Conclusión 2: Plan Institucional de Capacitación Evaluado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se evidenció que no cuenta con un mecanismo estructurado, verificable y medible para evaluar el impacto real de las capacitaciones ejecutadas lo que impide determinar objetivamente si los recursos destinados a formación generan fortalecimiento de competencias, mejoras en el desempeño laboral, optimización de la gestión institucional y aporte efectivo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SDIS. Conclusión 3: Plan de Bienestar e Incentivos. En la verificación realizada a la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar, se evidenciaron debilidades en la ejecución de actividades y controles del Procedimiento Bienestar Social Código: PCD-TH-007, situación que puede afectar el cumplimiento y reporte adecuado del mencionado plan.		

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL FORMATO INFORME EJECUTIVO	Código: FOR-AC-010 Versión: 2 Fecha: Memo I2026013424 - 29/04/2026 Página: 1 de 1
Conclusión 4: Plan de Integridad, Buen Gobierno 2025. En la verificación de ejecución de las actividades del Plan de Integridad y Buen Gobierno 2025, se evidenciaron debilidades en la ejecución, seguimiento y soporte documental de algunas actividades, así como baja participación de los Gestores de Integridad y colaboradores en la encuesta de percepción. Situación que puede afectar la apropiación y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional. Conclusión. 5: Aplicativo Integridad Pública Personas Expuestas públicamente (PEP) Decreto 830 de 2021). Una vez analizada la información aportada por la SGDTH se evidenció incumplimientos en el registro y actualización de la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública, situación que refleja debilidades en los controles implementados por la SDIS, para el oportuno cumplimiento de las obligaciones normativas relacionadas con los funcionarios públicos.		