



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACION Y DEPORTE – IDRD

OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCI

INFORME DE SEGUIMIENTO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL IDRD

Período Auditado

Del 1 enero al 30 agosto de 2024

SEPTIEMBRE DE 2024



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO Y ALCANCE	3
3. CRITERIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	3
4. METODOLOGÍA	4
5. LIMITACIONES DE ALCANCE	4
6. INFORME EJECUTIVO.....	4
7. RESULTADOS	6
8. CONCLUSIÓN.....	16

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno – OCI desarrolla sus actividades con un enfoque sistemático y disciplinario, de manera objetiva e independiente, en cumplimiento de sus roles y en el marco del Sistema de Control Interno. En virtud de lo anterior y dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría del año 2024, esta oficina desarrolló el *Informe de Seguimiento sobre la implementación en la política de integridad de la Entidad*, para lo cual se solicitó el apoyo del líder del proceso evaluado respecto al acceso irrestricto a la información, atención oportuna a los requerimientos formulados por el equipo auditor y suministro de las evidencias suficientes, confiables, relevantes y útiles para respaldar los resultados finales del trabajo de auditoría. El presente informe contiene los resultados finales en relación con el objetivo, alcance y criterios definidos, con el fin de mejorar y proteger el valor institucional.

2. OBJETIVO Y ALCANCE

Verificar los mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión para la implementación de la Política de Integridad del IDRD, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de agosto de 2024.

El presente seguimiento se basó en el juicio profesional de los auditores con la técnica por descubrimiento conforme a la información suministrada por el proceso a cargo y fuentes de información consultadas. Así mismo a través del muestreo aleatorio se llevaron a cabo revisiones al cumplimiento de presentación de conflicto de intereses.

2.1 Objetivo específico 1: Verificar la implementación de la Política de Integridad al interior del IDRD en cumplimiento a la primera Dimensión del MIPG numeral 1.3.

2.2 Objetivo específico 2: Evaluar la adopción y apropiación del Código de Integridad del IDRD

2.3 Objetivo específico 3: Evaluar los mecanismos para la identificación y declaración de conflictos de interés y su cumplimiento por parte de los sujetos obligados.

3. CRITERIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*” artículo 1°.
- Ley 2013 de 2019 artículo 2°.
- Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Artículos 2.2.22.2.1;
- Decreto 118 de 2018 *Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009 (...)*” artículos 1°, 2°; 6°.
- Resolución 143 “*Por la cual se ajusta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD para la vigencia 2023 – 2024, establecido mediante Resolución 079 del 29 de enero de 2023*”

- Resolución 105 de 2019 “*Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones*”
- Resolución 375 de 2023. “*Por la cual se conforma el Equipo de Gestores de Integridad del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD*”
- Resolución 424 de 2021 “*Por medio de la cual se adopta la política sobre conflicto de Intereses en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD*”. No. 1031 “*Por la cual se subroga las Resoluciones 265 de 2020 y 982 de 2022 y se actualiza y modifica el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD*”.
- Circular 03 de 2024 expedida por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL,
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión v5 1ra Dimensión: Talento Humano 1.3 Política de Integridad.
- ISOLUCION: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. METODOLOGÍA

El seguimiento sobre la implementación en la política de integridad de la Entidad se desarrolló siguiendo las normas internacionales para la práctica de la auditoría interna, con el fin de obtener evidencias suficientes y objetivas, las cuales fueron objeto de verificación. Se realizó un análisis de lo general a lo específico, utilizando técnicas como solicitud de información al proceso, revisión documental, entrevistas y mesas de trabajo, entre otras.

5. LIMITACIONES DE ALCANCE

Durante el trabajo de auditoría no se presentaron limitaciones de alcance que pudieran afectar los resultados y conclusiones.

6. INFORME EJECUTIVO

Considerando el objetivo general y alcance de este informe, se concluye que el IDRD no tiene establecida la Política de Integridad, adaptada a las necesidades y contexto de la entidad y que cuenta con los atributos claves tales como proposito, alcance, revisiones, actualizaciones, aprobacion, divulgacion entre otros, como parte esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional. Actualmente se cuenta con Código de Integridad y Buen Gobierno adoptado mediante Resolución 105 del 20 de febrero de 2019, el cual ha sido socializado a través de diferentes estrategias para su apropiación por parte de los colaboradores de la Entidad.

En relación con el conflicto de intereses se observó que mediante Resolución 424 de 2021 se adoptó esta política y se ha implementado al interior del IDRD, así mismo se verificó el cumplimiento en la divulgación proactiva por parte de los sujetos obligados.

Con el fin de mejorar y proteger el valor institucional, se identifican las siguientes observaciones, oportunidades de mejora y recomendaciones para su consideración y definición de acciones de mejora.

Observaciones:

Tabla No. 1 Observaciones

No.	Observación	Recomendación
1	Carencia de indicadores para el seguimiento a la adopción del código de integridad.	Formular e implementar la política de integridad del IDR, teniendo en cuenta los requerimientos del MIPG, así como el documento <i>(Recomendaciones implementación política de integridad en el servicio público versión 01 julio 2024 DAFP)</i> .

Fuente: Elaboración propia OCI.

Oportunidades de Mejora:

Tabla No. 2 Oportunidades de Mejora

No.	Oportunidad de Mejora	Recomendación
1	Teniendo en cuenta que, la entidad cuenta con el espacio para los temas de Integridad no se evidencia información tal y como: i) código integridad ii) Autodiagnósticos iii) Plan Gestión Integridad iv) Plan de acción MIPG entre otra información que se considere relevante sobre Política y código de Integridad, al cual debe hacer parte de la estrategia de divulgación y socialización hacia los funcionarios y contratistas del IDR.	Mantener actualizado el Banner de Integridad con información relacionada con Política y Código de Integridad y Buen Gobierno.
2	<i>Analizar con la Oficina de Planeación la pertinencia de establecer un riesgo transversal con relación al conflicto de interés y la definición de sus controles.</i>	Identificar riesgos y controles transversales para el conflicto de intereses.
3	Establecer un punto de control que permitan hacer seguimiento a la divulgación proactiva de las declaraciones de conflicto de intereses de los futuros contratistas del IDR en el SECOP, en cumplimiento a los lineamientos definidos en el procedimiento <i>CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O APOYO A LA GESTIÓN Y/O TRABAJOS ARTÍSTICOS v11 (...)</i> <i>La documentación de los procesos que por normatividad se debe publicar en el SECOP II (Ejemplo, estudios previos), deben proporcionarse para este proceso por parte del responsable a más tardar al siguiente día calendario que el documento sea producido (...).</i>	Establecer un punto de control de seguimiento a la publicación de la declaración de conflicto de intereses por parte de la Subdirección de Contratación.

Fuente: Elaboración propia OCI.

Recomendaciones:

- 1) Formular e implementar la política de integridad del IDR, teniendo en cuenta los requerimientos del MIPG, así como el documento *(Recomendaciones implementación política de integridad en el servicio público versión 01 julio 2024 DAFP)*.
- 2) Mantener actualizado el Banner de Integridad con información relacionada con Política y Código de Integridad y Buen Gobierno.
- 3) Ampliar el alcance las actividades de capacitación y socializaciones en los temas relacionados con la Política de Integridad, lo anterior dado que de acuerdo al resultado de la encuesta realizada por esta oficina fue posible determinar que aproximadamente el 50% de los

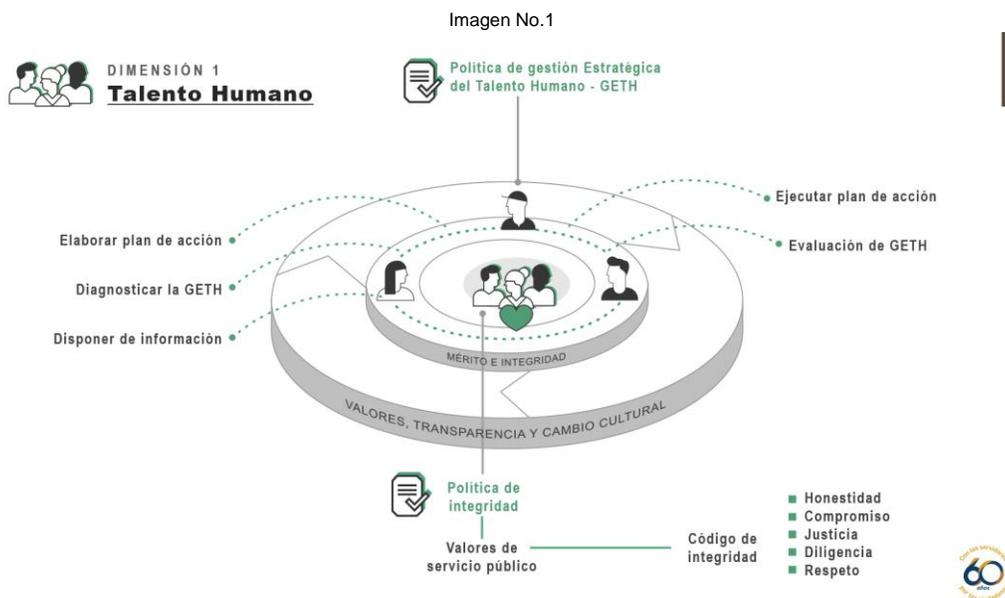
participantes manifiestan no haber recibido capacitación al respecto.

- 4) Establecer indicadores que permitan realizar el seguimiento a la Política de Integridad y código de integridad y buen gobierno del IDR D atiendo lo exigido en la norma relacionada y el MIPG.
- 5) Identificar riesgos y controles transversales para el conflicto de intereses.
- 6) Establecer un punto de control de seguimiento a la publicación de la declaración de conflicto de intereses por parte de la Subdirección de Contratación.
- 7) Se sugiere para la próxima actualización del manual de contratación de la entidad, el desarrollo de un aparte sobre el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés donde se establezca expresamente que los servidores públicos y supervisores del contrato deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades de contratación que puedan constituir un posible conflicto de interés. *(Recomendaciones implementación política de integridad en el servicio público versión 01 julio 2024 DAFFP).*

7. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Realizar el seguimiento y evaluación para la implementación de la Política de Integridad al interior del IDR D en cumplimiento a la primera Dimensión del MIPG numeral 1.3.

A continuación, se muestra en la presente imagen como se encuentra diseñada la Dimensión de Talento Humano e interrelacionada con la Política de Integridad como uno de los valores del servicio público dentro del Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) el cual se encuentra implementado en el IDR D a través del Comité de Gestión y Desempeño.



Fuente: MIPG

En desarrollo de la presente evaluación y conforme a la respuesta emitida por el area encargada, a través del memorando 20243000394803 del 6 de septiembre se informó “*Es importante precisar que a la fecha la Entidad no cuenta con una política de Integridad documentada, sin embargo, para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 118 de 2018, el IDRD adoptó el Código de Integridad y buen gobierno distrital en el Instituto de Recreación y Deporte, mediante Resolución 105 del 20 de febrero de 2010 (...)*” con base a lo anterior, la entidad no cuenta con la declaración que contenga los elementos claves de una política de integridad adaptada a las necesidades y contexto del IDRD y sus componentes básicos tales como proposito, alcance, revisiones, actualizaciones, aprobacion, divulgacion entre otros. Si bien, la entidad ha desarrollado acciones tendientes a la implementacion de la Política de Integridad establecida en el MIPG, no se tiene establecido el marco para su desarrollo.

Recomendación No. 1 : Formular e implementar la política de integridad del IDRD, teniendo en cuenta los requerimientos del MIPG, así como el documento. *(Recomendaciones implementación política de integridad en el servicio público versión 01 julio 2024 DAFP).*

Encuesta de clima laboral.

De acuerdo con la Circular 03 de 2024 expedida por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL, la Medición Clima laboral /ambiente organizacional se realizará la tercera medición de clima laboral/ambiente organizacional entre febrero y noviembre de 2024.

BANNER INTEGRIDAD:  **GESTIÓN DE INTEGRIDAD.**
(17/jul./2024)

De acuerdo con la información que reposa en el Banner de Isolucion relacionado con Gestión de Integridad se pudo observar:

Actas: De acuerdo con la información registrada se encuentra duplicidad de la única acta cargada en el sistema de fecha 31/5/2023. No se evidencian actas del periodo 1 enero al 30 de agosto.

Conformación de gestores de integridad: Mediante la Resolución 375 de 2023 “*Por la cual se conforma el Equipo de Gestores de Integridad del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD*”, se conformó el equipo de gestores de integridad del IDRD, en cumplimiento al Decreto Distrital 118 de 2018.

Piezas graficas y publicaciones: Se encuentran publicados piezas publicitarias alusivas al código de integridad, sin embargo no se encuentra para la vigencia 2024.

Presentacion de Gestores: Información relacionada con la presentación de gestores de integridad del IDRD.

Senda: No fue posible verificar la información contenida en este ítem dado que el mismo no permitió su acceso.

Imagen No. 2



Fuente: Isolucion

Encuestas: Se encuentra publicada información sobre las encuestas realizadas sobre el Código de Integridad, sin embargo, no se encuentra información para la vigencia 2024.

Oportunidad de Mejora No. 1: Teniendo en cuenta que, la entidad cuenta con el espacio para los temas de Integridad no se evidencia información tal y como: i) código integridad ii) Autodiagnósticos iii) Plan Gestión Integridad iv) Plan de acción MIPG entre otra información que se considere relevante sobre Política y código de Integridad, al cual debe hacer parte de la estrategia de divulgación y socialización hacia los funcionarios y contratistas del IDRD.

Recomendación No. 2: Mantener actualizado el Banner de Integridad con información relacionada con Política y Código de Integridad y Buen Gobierno.

Objetivo específico 2: Evaluar la adopción y apropiación del Código de Integridad del IDRD.

Estrategia establecida en la entidad para la apropiación del código de integridad.

El IDRD cuenta con la Resolución 105 del 20 de febrero de 2019 *“Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio Público y Buen Gobierno Distrital en el Instituto Distrital de recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones”*

La entidad a llevado a cabo diferentes actividades para la apropiación del código de integridad, los cuales se pudo observar en desarrollo de este seguimiento los siguientes:

- Primera Trivia de Integridad: Actividad llevada a cabo en el mes de abril de 2024, la cual contó con la participación de un total de (86) colaboradores del IDRD, el cual tenía como fin determinar el conocimiento acerca del código de integridad, así como de conflicto de intereses.
- Segunda Trivia de Integridad: Esta se realizó entre julio y agosto de 2024, con un total de 147 participantes cuyo fin fue determinar el conocimiento sobre del código de integridad, así como de conflicto de intereses.

- Publicación a través del correo institucional de los 7 principios del Código de Integridad (uno cada mes iniciando de marzo a septiembre) en las plataformas internas como ORFEO, así como de papel tapiz de los equipos durante tres meses.
- Inclusión de los valores del Servidor Público en la Re-Inducción Institucional realizada a los funcionarios de Planta, la cual se encuentra en el siguiente enlace: https://www.powtoon.com/online-presentation/flzIJYTrHdz/?utm_medium=social-share&utm_campaign=player+page+share&utm_source=copy+link&utm_content=flzIJYTrHdz&utm_po=38471171&mode=movie

Gestores de Integridad:

La Entidad a través de la Resolución 375 de 2023 conformó el Equipo de Gestores de Integridad del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, durante el periodo revisado, han realizado un total de (5) reuniones en los meses febrero, marzo, junio, julio y agosto de 2024, donde se ha realizado en el marco de sus responsabilidades el seguimiento al diseño, ejecución y evaluación de los planes de gestión de la integridad y las estrategias de socialización y sensibilización de estas.

Dentro del ejercicio de seguimiento realizado por el equipo auditor se llevó a cabo una encuesta llamada “Evaluación de la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno del IDRD” la cual fue divulgada por el correo comunidad.idrd@idrd.gov.co, disponible para su diligenciamiento desde el 12 al 16 septiembre de 2024, con el fin de evaluar la apropiación y conocimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno del IDRD por parte de los colaboradores del instituto (personal de planta y contratistas), esta encuesta contó con la participación de 49 personas, arrojando la siguiente estadística:

Gráfico No. 1

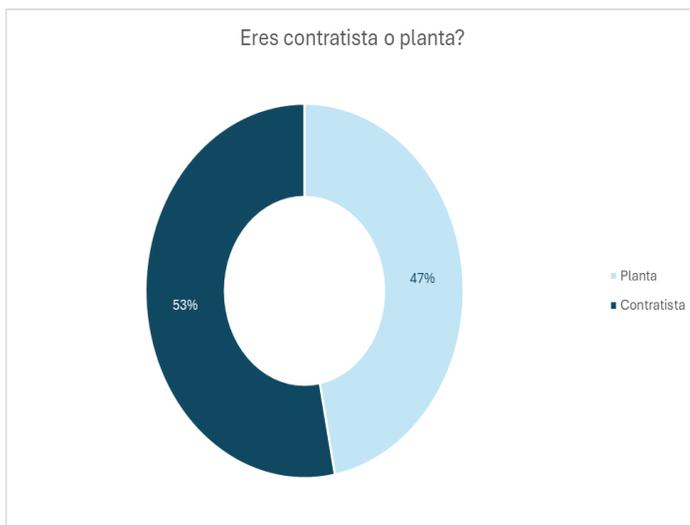


Gráfico No. 2

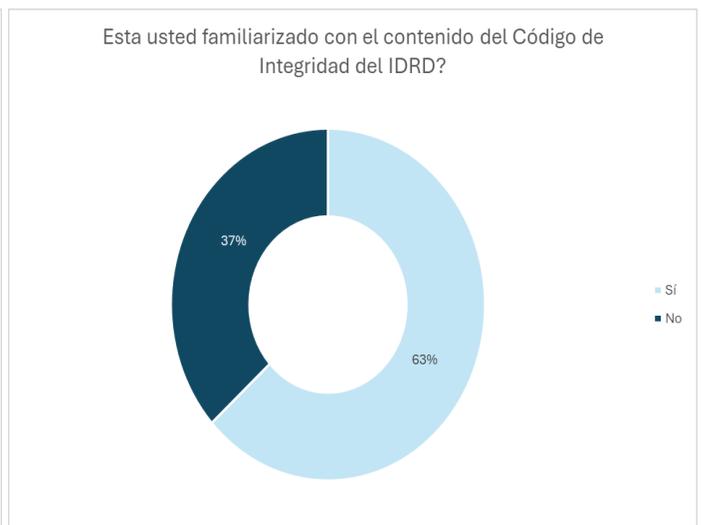
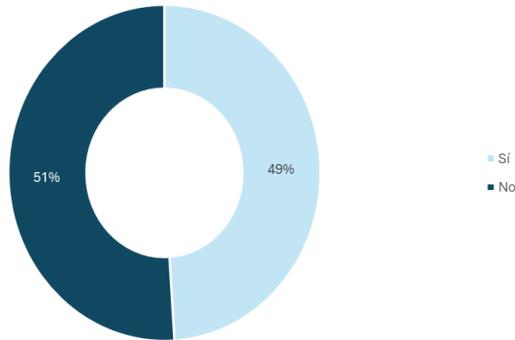


Gráfico No. 3

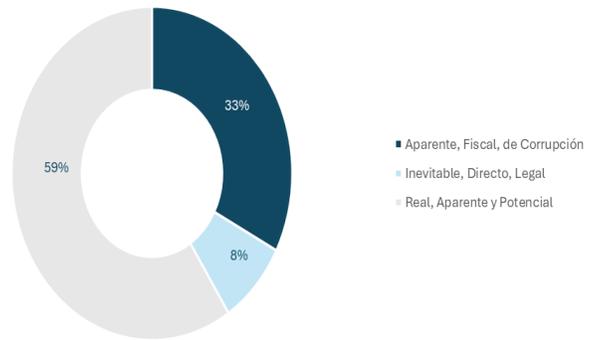
Ha recibido capacitación o información sobre el Código de Integridad del IDRD



Fuente: Elaboración Propia OCI

Gráfico No. 4

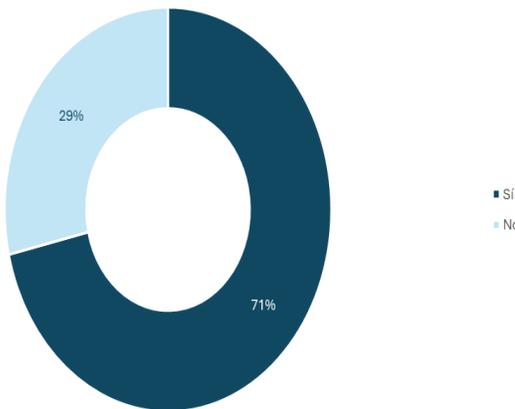
Seleccione los tipos de conflictos de interés adoptados por el IDRD en la Política de Conflicto de Interés



Fuente: Elaboración Propia OCI

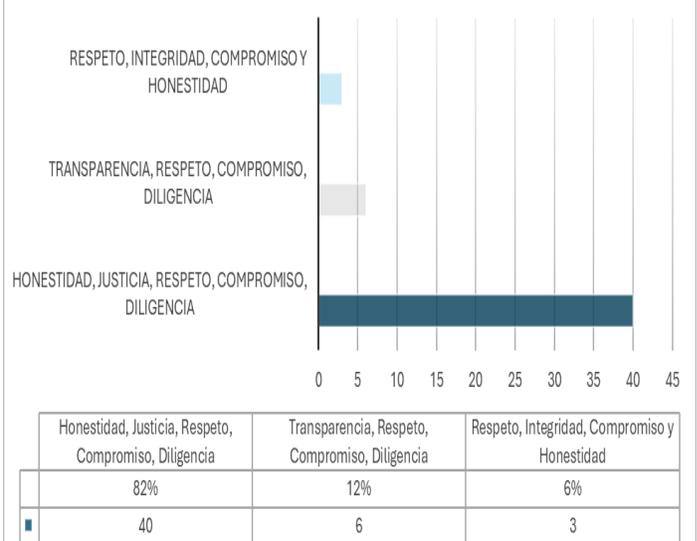
Gráfico No. 5

Conoce usted los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno?



Fuente: Elaboración Propia OCI

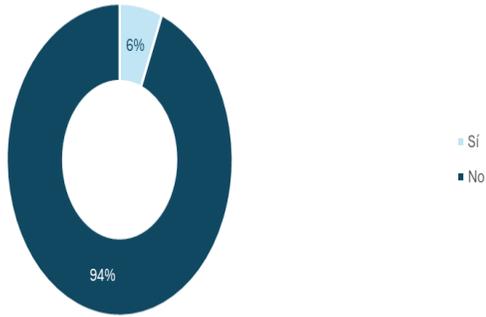
Gráfico No. 6



Fuente: Elaboración Propia OCI

Gráfico No. 7

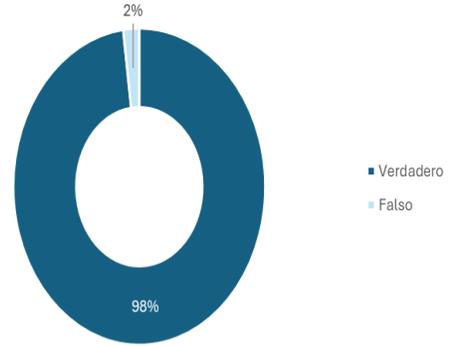
Ha participado usted en la formulación o actualización de los valores del Código de Integridad del IDRD



Fuente: Elaboración Propia OCI

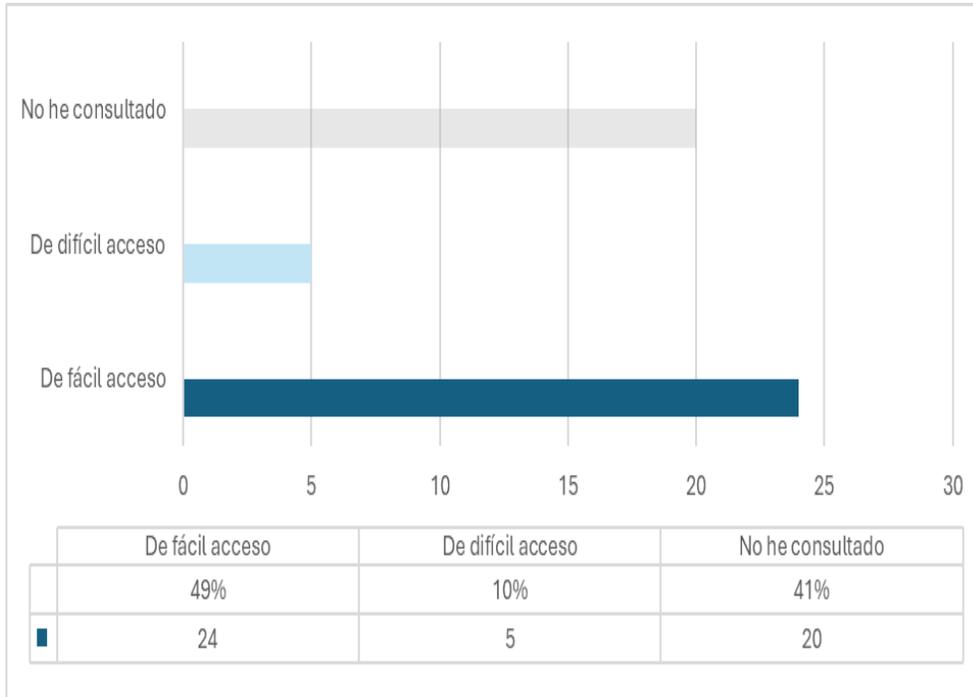
Gráfico No. 8

Es un principio del Código de integridad: "Los recursos públicos son sagrados"



Fuente: Elaboración Propia OCI

Gráfico No.9



Fuente: Elaboración Propia OCI

De igual forma en visita de recorrido por las instalaciones del IDRD, se observó divulgación de los principios de integridad a través de tabloncillos ubicados estratégicamente en la entidad.

Imagen No. 3



Imagen No. 4



Imagen No. 5

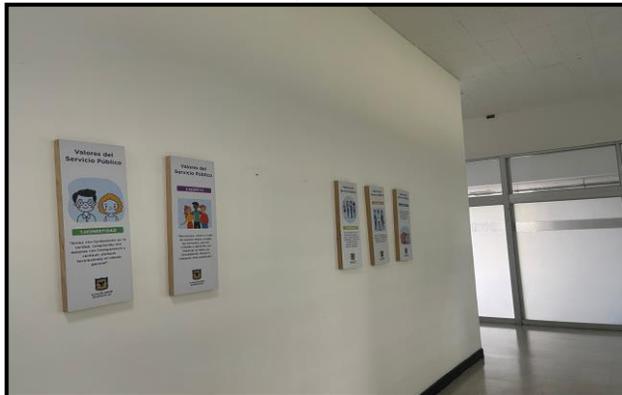


Imagen No. 6



Dado los resultados arrojados se puede concluir que las estrategias diseñadas por los responsables de la política de integridad y código de integridad y buen gobierno han sido efectivas en relación con divulgación y apropiación de estas.

Ahora bien, en la revisión llevada a cabo sobre el Plan de Capacitaciones (PIC) del IDRD, se observa que para la vigencia 2024, se tiene establecido un (1) ítem relacionados con temas de integridad dentro de las capacitaciones el cual hace parte de los módulos desarrollados a través del Programa de Inducción y Reinducción. Sin embargo, es importante fortalecer el tema de capacitaciones en la entidad dado que las inducciones y reinducciones aplica para el personal de planta y no para los demás colaboradores.

Recomendación No.3: Ampliar el alcance las actividades de capacitación y socializaciones en los temas relacionados con la Política de Integridad, lo anterior dado que de acuerdo al resultado de la encuesta realizada por esta oficina fue posible determinar que aproximadamente el 50% de los participantes manifiestan no haber recibido capacitación al respecto.

Observación No. 1. Carencia de indicadores para el seguimiento a la adopción del código de integridad.

Así mismo, durante la revisión al procedimiento “*GESTIÓN DE TALENTO HUMANO*” v8, se observó que no existen indicadores asociados al seguimiento de la adopción e implementación del Código de Integridad, que permitan evaluar y controlar a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad establecidos en el Modelo de Planeación y Gestión-MIPG, adicionalmente la Ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*” artículo 1° en su párrafo señala que se debe determinar los indicadores para la evaluación y seguimiento de la adopción y la implementación del Código de integridad del Servicio Público Colombiano así como en el Modelo de Planeación y Gestión -MIPG- 1ª Dimensión: Talento Humano numeral 1.3 Política de Integridad el cual indica que se deben “*Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones*”. La carencia de dichos indicadores puede generar posibles riesgos de imagen para el IDR, así como debilidades en el seguimiento a la política de integridad.

Imagen No. 7

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
Indicador	Valor Acumulado N/D	Valor Real Acumulado
Frecuencia de accidentalidad		
Impacto de la capacitación en el desempeño laboral de funcionarios.		
Incidencia de la enfermedad laboral		
Índice de clima organizacional		
Índice de desempeño laboral de funcionarios		
Número de casos que se reveló información reservada y clasificada de historias laborales por parte de servidores públicos para beneficio propio o de terceros		
Porcentaje de ejecución del plan anual de bienestar e incentivos		
Porcentaje de ejecución del plan anual de seguridad y salud en el trabajo		
Porcentaje de ejecución del plan institucional de capacitación		
Porcentaje de Funcionarios desvinculados que entregan informe con los requisitos establecidos		
Porcentaje de funcionarios que asisten a las actividades del plan institucional de capacitación		
Porcentaje de funcionarios que participan en las actividades del plan de bienestar e incentivos		
Prevalencia de la enfermedad laboral		
Revisión devengos Nómina		

Fuente: Isolucion

Recomendación No. 4: Establecer indicadores que permitan realizar el seguimiento a la Política de Integridad y Código de Integridad y Buen Gobierno del IDR, atendiendo lo exigido en la norma relacionada y el MIPG.

Objetivo específico 3: Evaluar los mecanismos para la identificación y declaración de conflictos de interés y su cumplimiento por parte de los sujetos obligados, así como la tipificación los conflictos de interés al interior del IDR.

El IDR cuenta con la Política de Conflicto de Intereses la cual se encuentra adoptada mediante la Resolución 424 de 2021 “*Por medio de la cual se adopta la política sobre conflicto de Intereses en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, conforme al MIPG se establece que a través del autodiagnóstico se debe verificar si en el componente de gestión de riesgos, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses. En la revisión*

efectuada a la matriz de riesgos de gestión tanto del proceso del área encargada, así como de los demás procesos de la entidad no se observan riesgos asociados al componente de conflicto de intereses.

Oportunidad de mejora 2: Analizar con la Oficina de Planeación la pertinencia de establecer un riesgo transversal con relación al conflicto de interés y la definición de sus controles.

Recomendación No. 5: Identificar riesgos y controles transversales para el conflicto de intereses.

Verificado el cumplimiento sobre la declaración de conflicto de intereses, para determinar el tamaño de la muestra se tomó con base al total de 230 funcionarios que conforman la planta del IDRD, con corte a 31 de agosto de 2024.

Imagen No. 8

INGRESO DE PARÁMETROS	
Tamaño de la Población (N)	232
Error Muestral (E)	10%
Proporción de Éxito (P)	10%
Nivel de Confianza	95%
Nivel de Confianza (Z) (1)	1,960

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula 35

Muestra Óptima 30

Muestra

Entrada

Rango de entrada: Aceptar

Bótilos Cancelar

Método de muestreo

Periódico

Período:

Aleatorio

Número de muestras: Ayuda

Opciones de salida

Rango de salida:

En una hoja nueva:

En un libro nuevo

Fuente: Adaptado de Contraloría General de la República. Contraloría delegada para el Sector Social. Agosto 2011

De la muestra seleccionada de treinta (30) expedientes labores los cuales representan el 13% del total de funcionarios de planta, se verificó en sitio el cumplimiento de la presentación de la declaración de conflictos de intereses tanto en SIDEAP como en SIGEP teniendo en cuenta el último periodo de actualización julio de 2024. En los cuales se evidenció cumplimiento total de los expedientes revisados.

Ahora bien, en relación con el cumplimiento de presentación de la declaración de bienes y rentas de los contratos de prestación de servicios del IDRD tal y como lo establece la Ley 2013 de 2019 artículo 2° literal g). Se tomó como muestra de aquellos celebrados entre el periodo enero a abril de 2024, dando como resultado un total de 1385 procesos, los cuales aplicando la herramienta de muestro nos arrojó una muestra optima de 24 contratos para verificación, adicionalmente se aplicó la fórmula (aleatorio.entre) para selección aleatoria estos.

Imagen No. 9

INGRESO DE PARÁMETROS	
Tamaño de la Población (N)	1,385
Error Muestral (E)	10%
Proporción de Éxito (P)	10%
Nivel de Confianza	90%
Nivel de Confianza (Z) (1)	1.645

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula 24

Muestra Óptima 24

Fuente: Adaptado de Contraloría General de la República. Contraloría Delegada para el Sector Social. Agosto 2011

Para la revisión de la muestra se consultó el Sistema Electrónico para la Contratación Pública-SECOP II de los cuales se pudo establecer que de un total de veinticuatro (24) contratos de prestación de servicios celebrados durante el periodo enunciado, un total de siete (7) contratos tenían cargado en el SECOP II el documento de declaración de conflictos de interés, el restante diecisiete (17) contratos no se encontró publicación de dicho documento en la plataforma, por parte de los encargados de adelantar el proceso dentro de dicha plataforma.

Oportunidad de mejora 3: Establecer un punto de control que permitan hacer seguimiento a la divulgación proactiva de las declaraciones de conflicto de intereses de los futuros contratistas del IDR D en el SECOP, en cumplimiento a los lineamientos definidos en el procedimiento *CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O APOYO A LA GESTIÓN Y/O TRABAJOS ARTÍSTICOS v11 (...)* *La documentación de los procesos que por normatividad se debe publicar en el SECOP II (Ejemplo, estudios previos), deben proporcionarse para este proceso por parte del responsable a más tardar al siguiente día calendario que el documento sea producido (...).*

Recomendación No. 6: Establecer un punto de control de seguimiento a la publicación de la declaración de conflicto de intereses por parte de la Subdirección de Contratación.

Recomendación No. 7: Se sugiere para la próxima actualización del manual de contratación de la entidad, el desarrollo de un aparte sobre el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés donde se establezca expresamente que los servidores públicos y supervisores del contrato deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades de contratación que puedan constituir un posible conflicto de interés. *(Recomendaciones implementación política de integridad en el servicio público versión 01 julio 2024 DAFP).*

Quejas o denuncias relacionadas

La oficina de control interno en cumplimiento al Plan Anual de Auditorías de la presente vigencia y en el marco del “*INFORME SEMESTRAL SOBRE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO PQRS, CUMPLIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO ENCARGADO Y NORMATIVA APLICABLE AL PROCESO*” realizó el seguimiento primer semestre 2024 a las denuncias o posibles actos de corrupción, el cual se encuentra desarrollado en el acápite 7.1.2, del mencionado informe. Dicho documento se encuentra publicado en la página web del IDR D botón de transparencia y acceso a la información a través del presente enlace <https://www.idrd.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/planeacion-presupuesto-informes/informes-gestion-evaluacion-auditoria>

Mecanismos para prevenir, detectar y corregir situaciones contrarias a la integridad, los valores y principios del servidor público

A través de la Resolución 424 de 2021 “*Por medio de la cual se adopta la política sobre conflicto de Intereses en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D*”, se tiene definido las estrategias para la prevención.



Adicionalmente, los responsables de la implementación de la Política de Integridad, de acuerdo con la entrevista realizada en la fecha 12 de septiembre de 2024, llevada a cabo por el equipo auditor, se obtuvo información sobre la intención de la elaboración del protocolo para la declaración de conflicto de intereses.

8. CONCLUSIÓN

Considerando el objetivo general y alcance de este informe, se concluye que el IDRDR no tiene establecida la Política de Integridad, adaptada a las necesidades y contexto de la entidad y que cuenta con los atributos claves tales como propósito, alcance, revisiones, actualizaciones, aprobación, divulgación entre otros, como parte esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional. Actualmente se cuenta con Código de Integridad y Buen Gobierno adoptado mediante Resolución 105 del 20 de febrero de 2019, el cual ha sido socializado a través de diferentes estrategias para su apropiación por parte de los colaboradores de la Entidad.

En relación con el conflicto de intereses se observó que mediante Resolución 424 de 2021 se adoptó esta política y se ha implementado al interior del IDRDR, así mismo se verificó el cumplimiento en la divulgación proactiva por parte de los sujetos obligados. No obstante, con el fin de mejorar y proteger el valor institucional, en el cuerpo del informe se identifican observaciones, oportunidades de mejora y recomendaciones para su consideración y establecimiento de acciones de mejora.

Cordialmente,

MARY LUZ MUÑOZ DURÁN
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Sandra Liliana Montes Sánchez – Héctor Andrés Serrano V. / Profesionales OCI