

MEMORANDO

1120

Al contestar cite estos datos:

Radicado No.: **202211200007963**

Fecha: 24-01-2022

PARA: JUAN CARLOS LÓPEZ LÓPEZ
Director General**MARCELA ROCÍO MÁRQUEZ ARENAS**
Subdirectora Administrativa**DE: DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA****ASUNTO:** Remisión Informe final de la auditoría interna a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad

Respetada doctora:

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2021, presentamos adjunto el informe final de la auditoría practicada a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad, el informe contiene la conclusión, observaciones identificadas, recomendaciones formuladas y oportunidades de mejora, que en debida atención contribuirán al mejoramiento de este proceso.

El presente informe fue socializado en versión preliminar el 28 de diciembre de 2021, a través de memorando interno No. 202111200122873, el cual fue analizado y dada la respuesta por la Subdirección Administrativa mediante comunicación No. 202117200124233 del 31 de diciembre de 2021, observaciones que fueron analizadas e incluidas en el informe final, así mismo el pasado 12 de enero se realizó la reunión de cierre de la auditoría con el propósito de presentar los resultados al Líder del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano y equipo de trabajo.

Vale la pena señalar que la Asesoría de Control Interno mediante esta oficialización del informe final, solicita a la Subdirección Administrativa la formulación del plan de mejoramiento frente a la no conformidad y se recomienda que las oportunidades de mejora sean analizadas y consideradas preferiblemente también dentro del Plan de Mejoramiento, de acuerdo con el procedimiento "Gestión de la Mejora – Código 208-CI-

PR-Versión 6”, el cual se encuentra disponible en la carpeta compartida de calidad, en el numeral 16. PROCESO EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN. Es importante mencionar que deben diligenciar los siguientes formatos anexos a esta comunicación:

- 208 – CI – FT – 16 Formato de análisis causal
- 208 – CI – FT – 15 Formulación de Plan de Mejoramiento

Los formatos diligenciados, deben ser remitidos mediante correo electrónico por parte de la Subdirectora Administrativa, a los correos dramireza@cajaviviendapopular.gov.co y kserranor@cajaviviendapopular.gov.co a más tardar el **martes 1 de febrero de 2022**.

De Control Interno, se ha designado a la profesional **Kelly Johanna Serrano Rincón** para que acompañe y asesore en el análisis de causas y la formulación del plan de mejoramiento, si así lo requiere el líder del proceso o a quien este designe.

La mecánica de trabajo para la entrega del plan de mejoramiento que se formule es la siguiente:

- a) Los formatos 208-CI-FT-15 Formulación de Plan de Mejoramiento y 208-CI-FT-16 Formato de análisis causal , deben ser remitidos por la Subdirectora Administrativa dentro del plazo arriba indicado a los correos electrónicos: dramireza@cajaviviendapopular.gov.co y kserranor@cajaviviendapopular.gov.co.
- b) El plan de mejoramiento será revisado dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción. La respuesta frente al plan formulado será remitida por correo electrónico dirigida a la Subdirectora Administrativa contestando si cumple los criterios o se requieren ajustes y será enviado por la profesional Kelly Johanna Serrano Rincón.
- c) Los ajustes solicitados por la Asesoría de Control Interno deberán ser remitidos por correo electrónico dentro de los dos días hábiles siguiente a la solicitud efectuada.
- d) El último plan de mejoramiento validado y aprobado por la Asesoría de Control Interno debe ser remitido formalmente por correo electrónico (formato Excel) y por Orfeo firmado y remitido con memorando.
- e) La eficacia del proceso de formulación del plan de mejoramiento depende de la claridad, coherencia y calidad de las acciones correctivas, correcciones y acciones de mejora que se formulen.

La anterior mecánica de trabajo se realiza atendiendo la política “Cero papeles”, a fin de contar con un único documento del plan de mejoramiento en original que corresponda con la formulación definitiva debidamente validada y aprobada.

Finalmente, se adjunta el formato de Evaluación de Auditoría el cual solicitamos amablemente sea diligenciado y suscrito por la Subdirectora Administrativa y remitido a Control Interno a más tardar el **martes 1 de febrero de 2022**, el cual contribuirá en la mejora de proceso de evaluación a la gestión.

Agradecemos nuevamente la colaboración y disposición prestada en todo momento por los colaboradores de su dependencia durante el desarrollo de este proceso auditor.

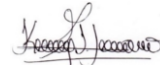
Cordialmente,

DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA
Firmado digitalmente por DIANA
CONSTANZA RAMIREZ ARDILA
Fecha: 2022.01.24 12:11:03 -05'00'

DIANA RAMIREZ ARDILA
dramireza@cajaviviendapopular.gov.co

- Anexo: 1. Informe Final de Auditoría
2. Evaluación Auditoria Interna – Código: 208-CI-Ft-08 – Versión 4 - Vigente desde: 23/12/2019
3. 208- CI-FT-16 Formato de análisis causal
4. 208- CI-FT-15 Formulación de Plan de Mejoramiento

Proyectó: Kelly Johanna Serrano Rincón – Contratista de control Interno cto 044-2022



Revisó: Diana Constanza Ramírez Ardila – Jefe Control Interno

**AUDITORÍA INTERNA A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y POLÍTICA DE
INTEGRIDAD**

Vigencia auditada: 2021

Equipo auditor:

Diana Constanza Ramírez Ardila - Asesora de Control Interno

Kelly Johanna Serrano Rincón – Contratista de Control Interno

Auditoría de Gestión

Bogotá, D.C., 13 de enero de 2022

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 2 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

1. Información General

1.1 Título de la auditoría:

Informe final de auditoría interna a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad

1.2 Tipo de auditoría:

De control operativo y preventivo.

1.3 Procesos auditados:

Gestión del Talento Humano

1.4 Tema evaluado:

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad

1.5 Dependencia evaluada:

Subdirección Administrativa

1.6 Líder del proceso:

Gestión del Talento Humano: Marcela Rocío Márquez Arenas – Subdirectora administrativa.

Figura 1. Mapa de Procesos de la Entidad



Fuente: Página web de la entidad consultada el 05 de diciembre de 2021

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 3 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

1.7 Fecha de presentación del informe:

Informe final remitido mediante memorando 202211200007963 del 24/01/2022

1.8 Objetivo general de la auditoría

Evaluar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la apropiación de los principios y valores por los servidores público en el marco de la Política de Integridad, con el fin de emitir recomendaciones que contribuyan a que la CVP cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional.

1.9 Objetivos específicos

1. Evaluar la efectividad de las acciones realizadas por parte del proceso Gestión del Talento Humano sobre la apropiación del Código de Integridad al personal de la Caja de la Vivienda Popular (CVP).
2. Realizar seguimiento y control sobre el Plan Estratégico de Talento Humano 2021 (Plan de Acción Resultados FURAG - Plan de Acción Matriz GETH - Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral - Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital).
3. Realizar la verificación de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés.

1.10 Alcance de la auditoría

La auditoría se desarrollará a las actividades realizadas en la en la vigencia 2021 con corte 30nov2021, frente a Política de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.

1.11 Criterios de auditoría y/o elementos de la norma aplicables

Tabla 1. Criterios de auditoría

OBJETIVO	NORMA	NOMBRE	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
1	Decreto Distrital 118 / 2018	Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"	Artículo 3	Artículo 3°.- Ámbito de aplicación. Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) los/ los(as) servidores(as) públicos(as) del Distrito Capital en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.
			Artículo 9	Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad. Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:
1	Resolución 3289 / 2018	Por medio del cual se adopta el Código de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular	Artículo 2	Ámbito de aplicación. Este Código de Integridad debe ser aplicado por los funcionarios, contratistas y partes interesadas en prestar servicios directos o indirectos a la entidad, quienes se deben comprometer con comportamientos éticos y probos, con los valores aquí establecidos.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	Informe Final de Auditoría Interna		Código: 208-CI-Ft-01
	Páginas: 4 de 24	Versión: 05	
	Vigente desde: 05-02-2020		

OBJETIVO	NORMA	NOMBRE	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
			Artículo 5	Seguimiento. La Subdirección Administrativa en conjunto con los Gestores de Integridad y con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, definirá las herramientas para dar seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad, así como para garantizar su cumplimiento y aprobación por parte de los servidores públicos, contratistas en cumplimiento de sus funciones y obligaciones.
1	Decreto 1499 / 2021	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	Artículo 2.2.22.3.5.	El Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional adoptará y actualizará el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, cuyo proyecto será presentado por la Función Pública.
1	Manual Operativo del Modelo	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4	1.2.2 Política de Integridad	<p>Es fundamental fomentar la integridad pública en cada entidad para lo cual el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana y control interno, son fundamentales. Para ello, es útil que:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. <p>Para facilitar la implementación de los componentes del marco de integridad, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana. · Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad. · Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones. · Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento. · Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
2	Decreto 1083 de 2015	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Artículo 2.2.21.2.5 Literal e)	<p>Evaluadores:</p> <p>e) Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana.</p>

OBJETIVO	NORMA	NOMBRE	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
2	Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Artículo 1	Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
2	Manual Operativo	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4	1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. En el formato de plan de acción se incluye, como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.
3	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, renta y el registro de los conflictos de interés	Artículo 2 Literal f), g) y j)	Ámbito de aplicación. La publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados: f) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público; g) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función; j) Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica;
			Artículo 3	La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la presente ley.
3	Acuerdo 782 de 2020	Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital	Artículo 2	Servidores públicos obligados. Se encuentran obligados a presentar, publicar y divulgar sus declaraciones de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses a que se vean enfrentados con su condición de servidores públicos, los siguientes: 2. Directores de Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas, Establecimientos Públicos, Institutos, Fondos, y sus Subdirectores, Coordinadores, Jefes y Asesores.
			Artículo 4	Dicha información será de carácter público y deberá publicarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 6 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

OBJETIVO	NORMA	NOMBRE	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
				(SIDEAP) o herramientas que los sustituyan. Exceptuando los datos sensibles de conformidad con la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012.
			Artículo 5	Los servidores obligados por el artículo segundo del presente Acuerdo deberán presentar, publicar y divulgar anualmente, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, con el fin de actualizar la información inicialmente presentada y así permitir la comparación patrimonial, ya sea que se incremente o se reduzca y la justificación de la misma.
3	Manual Operativo	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4	1.2.2 Política de Integridad	<p>Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.</p> <p>Esta política, incorpora como instrumentos del marco de integridad los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.

Fuente: Elaboración propia. Control Interno

1.12 Documentos de referencia

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - V4 - 2021
- Código de Integridad CVP
- Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021 - V4

1.13 Periodo de desarrollo de la auditoría:

De acuerdo con el memorando de apertura de la auditoría con radicado No 202111200101013 del 11/11/2021, las fechas quedaron estipuladas así: **fecha de inicio:** 08/11/2021, **fecha de finalización:** 15/12/2021.

1.14 Auditor líder:

Diana Constanza Ramírez Ardila - Asesora de Control Interno

1.15 Equipo auditor:

Kelly Johanna Serrano Rincón – Contrato No. 842 – 2021

1.16 Metodología de trabajo:

La Asesoría de Control Interno, de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Auditorías 2021, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el día 25oct2021,

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 7 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

realiza la presente auditoría mediante la ejecución de seis (6) pruebas de acuerdo con los objetivos específicos definidos, de la siguiente manera:

Obj. 1 - Prueba 1: Se revisaron las evidencias de la estrategia utilizada para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación del código de integridad.

Obj. 1 - Prueba 2: Se evaluó la efectividad de las acciones realizadas sobre la apropiación del Código de Integridad al personal de la CVP. Esta prueba se realizó por medio de un formulario en Google Drive, que, de acuerdo con el número de aciertos de las preguntas realizadas, y los criterios de auditoría expuestos en la reunión de apertura de la auditoría realizada el 23nov2021, se establecería un hallazgo, una oportunidad de mejora y/o sin observación.

Obj. 2 - Prueba 3: Se verificó la evidencia de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 (Plan de Acción Resultados FURAG - Plan de Acción Matriz GETH - Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral - Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital) y que los acuerdos de gestión estén alineados con los objetivos institucionales.

Obj. 3 - Prueba 4: Se revisaron las evidencias de la estrategia utilizada para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación de conflictos de interés.

Obj. 3 - Prueba 5: Se verificó la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés, al 100% de los directivos de la CVP (SIGEP - SIDEAP).

Obj. 3 - Prueba 6: Se verificó el registro de conflictos de interés de una muestra del 10% de los contratistas en el SIDEAP.

2. Desarrollo de la auditoría

2.1 Objetivo 1:

Evaluar la efectividad de las acciones realizadas por parte del proceso Gestión del Talento Humano sobre la apropiación del Código de Integridad al personal de la CVP.

Prueba 1

Realizar revisión sobre las evidencias de la estrategia utilizada para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación del código de integridad.

Resultados de la prueba y análisis

La CVP garantizando el cumplimiento de la Política de integridad, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Manual Operativo de Planeación y Gestión (MIPG) - V4, y la

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 8 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

normatividad vigente, formuló el “Código de integridad” conservando los 5 valores generales tal como se establece en el Decreto Distrital No. 118 de 20218 y fue adoptado mediante la Resolución 3289 de 2018.

Por otro lado, se cuenta con la Resolución 1244 de 2021 *“Por la cual se conforma el equipo de Gestores de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular, se designan sus integrantes y se dictan otras disposiciones”*, en la cual en su artículo tercero se establecen las responsabilidades:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.
- b. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía mayor de Bogotá D.C. o par la Caja de la Vivienda Popular.
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en la Caja de la Vivienda Popular.
- e. Formar parte activa de la red de Gestores de integridad, para el intercambio de experiencias y creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de la Caja de la Vivienda Popular.
- f. Promover la apropiación y aplicación del Código de integridad del Distrito en la Caja de la Vivienda Popular.
- g. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de integridad del Distrito.
- h. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de integridad.
- i. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de sus quehacer y rol coma servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

Adicionalmente, la CVP cuenta en su página web con un sitio exclusivo para el código de integridad (Nosotros / La CVP / Código de integridad) a través del siguiente enlace: <https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=codigo-de-integridad> (figura 2).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 9 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

Figura 2. Ruta del Código de integridad en la página de la CVP



Fuente: Página web de la entidad consultada el 15 de noviembre de 2021

En dicho sitio se encuentra publicado:

Tabla 2. Documentos publicados en la página web y observaciones

DOCUMENTO	VIGENCIA	OBSERVACIÓN CONTROL INTERNO
Acuerdo de comportamientos por cada uno de los valores del código de integridad	2021	Se encuentra documentado los resultados de una encuesta realizada el 2021 en la CVP en la cual participaron 222 personas, de lo cual surgieron acuerdos de comportamientos de integridad.
Ideario ético Caja de la Vivienda Popular	2009	Documento desactualizado. El documento que descarga es el Ideario Ético del Distrito y se encuentra desactualizado de acuerdo con el Decreto Distrital 118 del 2018. Difieren en los valores.
Cartilla Código de Integridad	2020	Se descarga el Código de integridad de la CVP.
Resolución No. 3762 de 2019 "Por la cual se modifica el artículo 1º de la Res 3040 por la cual se crea el equipo de Gestores de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular y se designan sus integrantes"	2019	Documento desactualizado. La Resolución No. 3762 de 2019 está derogada de acuerdo con el artículo 6to de la Resolución 1244 de 2021.
Resolución 3289 "Por la cual se adopta el código de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular"	2018	Se descarga el documento de adopción del Código de integridad.

Fuente: Página web de la entidad consultada el 15 de noviembre de 2021

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 10 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

Actividades desarrolladas referentes a la Política de Integridad

Se observa que el Plan de Integridad vigencia 2021 se encuentra inmerso en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2021, y se realiza el respectivo seguimiento (último seguimiento realizado corte 30 de agosto 2021).

En cumplimiento normativo (establecido en los criterios de auditoría) *“Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad”* y *“La Subdirección Administrativa en conjunto con los Gestores de Integridad y con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, definirá las herramientas para dar seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad, así como para garantizar su cumplimiento y aprobación por parte de los servidores públicos, contratistas en cumplimiento de sus funciones y obligaciones”*, la CVP ha implementado diferentes acciones:

1. Se socializó por medio de correo electrónico el plan de integridad 2021 el 29 de marzo 2021.
2. Se socializó al equipo Directivo el código de integridad el 28 de abril 2021
3. Se realizó el informe *“Acuerdo de comportamientos por cada uno de los valores del código de integridad”* fundamentado en una encuesta realizada el 2021 al personal de la CVP en la cual participaron 222 personas.
4. Socialización de los valores a la comunidad CVP por medio de correo electrónico los días: 19 de mayo – 11 de junio – 16 de julio – 19 de agosto – 26 de septiembre. Un valor por mes, en cada correo se establecía la definición del valor, lo que hago y lo que no hago.
5. Se realizó una trivía de apropiación de valores el 5 de noviembre, los resultados aún se encuentran en revisión y serán presentados en el informe de resultados de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad.
6. Los gestores de integridad por su parte realizaron acciones para la promulgación de los valores en la CVP, tales como: reuniones, videos, se pegaron carteles de los valores en algunas dependencias, entre otros.
7. En la *“Inducción Virtual Caja de la Vivienda Popular”*, en el módulo 4 se encuentra la socialización del Código de Integridad.

Prueba 2

Evaluar la efectividad de las acciones realizadas sobre la apropiación del Código de Integridad al personal de la CVP.

Resultados de la prueba y análisis

Los criterios de evaluación de la prueba fueron socializados en la reunión de apertura realizada el día 23nov2021, los cuales se establecieron de la siguiente forma:

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 11 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

1. Se evaluaron las respuestas por cada persona de la siguiente forma:

12 PREGUNTAS			
≥8	Correctas	Comprendió el tema por persona	✓
<8	Correctas	Falta fortalecer por persona	✗

- Una vez realizada la evaluación individual, se procedió a establecer el total de respuestas correctas por persona y el porcentaje de aciertos general.
- Finalmente, de acuerdo con el porcentaje de aciertos general, se encasilló la evaluación como se observa a continuación:

100% - 81%	Sin observación
80% - 61%	Oportunidad de mejora
≤60%	No conformidad

Una vez establecidos los criterios se procedió a realizar la prueba de auditoría, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados generales:

La encuesta fue respondida por 259 personas (el 56.2% del total del personal de la CVP) entre los días 23 y 30 de noviembre 2021.

Tabla 3. Resultados de la encuesta realizada

PREGUNTA	ACIERTOS
¿Le han socializado en la CVP contenido acerca de la integridad y valores éticos de los servidores/as Públicos/as?	224
Para usted el concepto INTEGRIDAD corresponde a	113
¿Un conflicto de intereses es considerado como un caso de corrupción?	91
Cuando tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público, se conoce como:	210
Indique a que concepto se refiere la siguiente definición: -Abuso del poder para beneficio propio, en detrimento de los intereses colectivos-	218
Los valores del código de integridad son: honestidad, _____, diligencia, compromiso y _____.	188
Cuando reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones, que valor estoy aplicando:	167
Cuando cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado, ¿qué valor estoy aplicando?	162
En la situación, de no aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en el proceso de toma de decisiones, ¿a qué valor se está refiriendo?	246

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 12 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

PREGUNTA	ACIERTOS
Relacione el valor correspondiente el principio de acción de Qué no hago -No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.-	176
Seleccione el correspondiente principio de acción de -Qué no hago con el valor RESPETO-	123
Mencione un caso donde usted aplicó alguno de los valores de integridad en la CVP e identifíquelo:	167

Fuente: Elaboración propia

Como resultado de la encuesta el porcentaje de apropiación general es del 65.25%

Conclusiones del objetivo 1

- Se encuentra documentado la adopción de la Política de Integridad en la CVP.
- Se cuenta con el equipo de gestores que participa activamente y socializa a sus respectivas dependencias.
- Se han realizado acciones para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación durante lo transcurrido de la vigencia 2021, sin embargo, de acuerdo con los resultados de la encuesta, es necesario continuar generando estrategias para lograr mayor apropiación del Código Integridad en la comunidad CVP.
- Se evidencia el compromiso de la Alta Dirección frente a la promoción de actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público.
- De acuerdo con los criterios establecidos y los resultados de la encuesta, el porcentaje de apropiación del código de integridad requiere una **oportunidad de mejora**.
- Una vez realizada la verificación en la matriz de riesgos, se pudo observar que el proceso no cuenta con un riesgo identificado frente al incumplimiento del código del código de integridad en el personal de la CVP.

Recomendaciones del objetivo 1

- Es necesario fortalecer los ejercicios de divulgación y evaluación periódica al personal de la CVP, para aumentar la apropiación del código de integridad al personal de la CVP.
- Se evidenció que se han realizado ejercicios de evaluación de la apropiación del código de integridad, más, sin embargo, no se evidencian las conclusiones, ni tampoco acciones tomadas a raíz de lo evaluado. Se recomienda establecer una herramienta de seguimiento y evaluación periódica frente al cumplimiento del Código de Integridad por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones, para que las correcciones sean ejecutadas con oportunidad. En la página de la Función Pública en la caja de herramientas de la Dimensión de Talento Humano / Integridad (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>) se encuentra una metodología para medir la percepción “Test de percepción”, se recomienda adoptarla con una periodicidad definida, tomando acciones inmediatas.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 13 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

- Documentar todas las acciones realizadas referentes a la socialización del Código de Integridad, estableciendo un objetivo medible con cada una y midiendo resultados frente su ejecución.
- Actualizar los documentos publicados en la página web en el enlace: <https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=codigo-de-integridad>

2.2 Objetivo 2:

Realizar seguimiento y control sobre el Plan Estratégico De Talento Humano 2021 (Plan de Acción Resultados FURAG - Plan de Acción Matriz GETH - Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral - Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital) – acuerdos de gestión.

Prueba 3

Realizar verificación de la evidencia de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 (Plan de Acción Resultados FURAG - Plan de Acción Matriz GETH - Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral - Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital) y que los acuerdos de gestión estén alineados con los objetivos institucionales.

Resultados de la prueba y análisis

Para el desarrollo de esta prueba se realizó seguimiento desde Control Interno a los diferentes planes que están inmersos en el Plan Estratégico De Talento Humano 2021, de los cuales a cada uno se realizó un análisis y se obtuvieron sus respectivas conclusiones, así:

Plan de Acción Resultados FURAG

De acuerdo con el seguimiento realizado a las 38 acciones planteadas al inicio de la vigencia, se obtuvieron las siguientes observaciones:

1. Se observa un cumplimiento a la fecha del **42%**. Faltando un mes para terminar la vigencia.
2. El plan que se estableció no corresponde las recomendaciones de la última medición, es decir que se realizó con recomendaciones de la vigencia 2019, teniendo recomendaciones del 2020. Sin embargo, las recomendaciones de las dos vigencias son muy similares.
3. No se evidencia que se haya hecho seguimiento en la vigencia por parte de la primera línea de defensa a las actividades establecidas en el Plan de Acción Resultados FURAG.

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 14 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

Plan de Acción Matriz GETH

De acuerdo con el seguimiento realizado a las 10 acciones planteadas al inicio de la vigencia (autodiagnóstico), se obtuvieron las siguientes observaciones:

1. Se observa un cumplimiento a la fecha del **80%**. Faltando un mes para terminar la vigencia.
2. No se evidencia el seguimiento realizado en la vigencia por parte de la primera línea de defensa a las actividades establecidas en el Plan de Acción Matriz GETH.
3. Para las acciones: *“Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan de bienestar e incentivos que contemple actividades que permitan que los funcionarios tengan una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”* y *“Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan institucional de capacitación basado en las necesidades de identificadas por los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular”* aunque se mostraron las evidencias de su ejecución, se recomienda organizar las evidencias por cada actividad y/o capacitación realizada, para facilitar la trazabilidad en lo realizado.

Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral

De acuerdo con el seguimiento realizado a las 14 acciones planteadas al inicio de la vigencia, se obtuvieron las siguientes observaciones:

1. Se observa un cumplimiento a la fecha del **85%**. Faltando un mes para terminar la vigencia.
2. No se evidencia el seguimiento a las matrices de peligro y valoración del riesgo.

Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

De acuerdo con el seguimiento realizado a las 6 acciones planteadas al inicio de la vigencia, se obtuvieron las siguientes observaciones:

1. Se observa un cumplimiento a la fecha del **66%**. Faltando un mes para terminar la vigencia.
2. Bajó la calificación del cumplimiento del plan, la no materialización de la actualización del Manual Especifico de Funciones y de competencias laborales de la CVP y del Estudio técnico planta temporal 2021.
3. La actualización del Manual Especifico de Funciones se ajustó de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
4. No se evidencia que se haya hecho seguimiento en la vigencia por parte de la primera línea de defensa a las actividades establecidas en el Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 15 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2021

Frente al PIC 2021, se manifiesta desde Control Interno que se cuenta con las temáticas establecidas por la Función Pública.

Sin embargo, se recomienda que para la formulación del PIC vigencia 2022, se tengan en cuenta temas como “Indicadores de impacto y de satisfacción del cliente”.

Para mejorar la trazabilidad de las capacitaciones es necesario que se establezcan fechas de ejecución y el seguimiento, ordenando las evidencias de acuerdo con cada capacitación y de esta forma facilitar la trazabilidad, debido a que actualmente se conservan es según la ejecución del contrato.

La oferta de capacitaciones que brinda la CVP está compuesta por unas capacitaciones realizadas mediante el contrato 497-2021 y otras que son ejecutadas por parte de aliados estratégicos (ESAP, DAFP, DASC, CNCS, SENA, entre otros). Con respecto a las capacitaciones realizadas por los aliados estratégicos, no se cuenta con información acerca de las personas capacitadas en dichos temas en la CVP; se recomienda solicitar dicha información para tener certeza del personal de la CVP que se capacitó en dichos temas.

Acuerdos de gestión

Frente a los acuerdos de gestión, se pudo establecer que son coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad, puesto que las acciones propuestas son desencadenadas de los objetivos institucionales.

Conclusiones del objetivo 2

- De acuerdo con las verificaciones realizadas, se puede concluir que al corte de 30 de noviembre el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los planes evaluados es: Plan de Acción Resultados FURAG 42%, Plan de Acción Matriz GETH 80%, Plan de Acción Intervención Medición Clima Laboral 85% y Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 66%, avance inferior, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, aunque todas las acciones se programaron a terminar el 31 dic 2021.
- Las acciones de los acuerdos de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.
- No se pudo evidenciar el seguimiento realizado al • Plan de bienestar e incentivos • Plan institucional de capacitación • Plan de Acción Resultados FURAG • Plan de Acción Matriz GETH • Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, por parte de la primera línea de defensa.
- Existen evidencias de la ejecución los planes, sin embargo, no se encuentran organizadas de forma tal que permita establecer el porcentaje de avance, el estado y el seguimiento realizado.
- Una vez realizada la verificación en la matriz de riesgos, se pudo observar que el proceso cuenta con el riesgo “*Posibilidad de no realizar los diagnósticos requeridos para la formulación*”

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 16 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

del Plan Estratégico de Talento Humano oportunamente o no formular el Plan propiamente dicho con la debida oportunidad o los procesos en la aprobación del mismo, retrasos en la ejecución de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano”, más sin embargo, no cuenta con un riesgo asociado a la no ejecución y seguimiento de los planes inmersos.

- Se cuentan con las evidencias de ejecución de los planes revisados, más sin embargo es necesario organizarlas de forma tal que permita su trazabilidad y fácil acceso.

Recomendaciones del objetivo 2

- Se recomienda priorizar temas para desarrollar en la vigencia 2022 referente a las recomendaciones del FURAG. De acuerdo con las recomendaciones de la vigencia 2020. Hace falta fortalecer temas recurrentes que tales como: Publicación en el SIGEP, diseñar herramientas donde quede documentada la transferencia de conocimiento como parte de la enseñanza – aprendizaje, plan de retiro, fuga de conocimiento en contratistas.
- Se recomienda unificar en una sola herramienta el seguimiento a las acciones incluidas en los planes que no son normativos, por ejemplo, el Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, puede estar incorporado en el Plan de Acción Resultados FURAG.
- Se recomienda que para el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación se realicen carpetas individualizando temas y evidencias, puesto que se observa el cumplimiento de las actividades, pero no reposan en forma ordenada con el seguimiento por cada actividad a realizar.
- Se recomienda para el Plan Institucional de Capacitación que se deje compartida la evidencia de la capacitación por tema, publicado en la carpeta “serv-cv11” para que sea de acceso de las personas interesadas en el tema.
- Es necesario que se mida la participación de las capacitaciones que no son ejecutadas por el contrato, es decir la oferta de capacitación realizada por los aliados estratégicos (ESAP, DAFP, DASCD, CNSC, SENA, entre otros).

2.3 Objetivo 3:

Realizar la verificación de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés.

Prueba 4

Realizar revisión sobre las herramientas utilizadas para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación de conflictos de interés

Resultados de la prueba y análisis

La CVP para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación al personal sobre conflictos de interés, realizó:

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 17 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

1. Socialización mediante correo electrónico el 12ago2021 sobre la obligatoriedad de la actualización dentro de SIDEAP el módulo de conflicto de intereses.
2. De acuerdo con el acta del 09nov2021 cuyo objetivo fue: “visita al puesto de trabajo de cada uno de ellos para recordarles que el plazo máximo para el diligenciamiento sobre conflicto de interés, vence el día 15 de noviembre de 2021”, enviando anteriormente el formulario a diligenciar, para los funcionarios de planta de la entidad.

En el marco de la política de integridad el Manual Operativo MIPG hace referencia a: *“Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la **formación y fortalecimiento** de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la **implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses**, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación” y adicionalmente “Esta política, incorpora como instrumentos del marco de integridad los siguientes: • **La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores** de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control”.* Criterios que de acuerdo con las evidencias suministradas no están siendo cumplidas a cabalidad.

Prueba 5

Realizar la verificación de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés al 100% de los directivos de la CVP (SIGEP - SIDEAP).

Resultados de la prueba y análisis

Para el desarrollo de esta prueba se realizó la verificación de la publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés del 100% de los directivos de la CVP en el SIDEAP y en el SIGEP (10 Directivos y 3 Asesores) tal como lo establece el artículo 4 del Acuerdo 782 de 2020 del Concejo de Bogotá D.C. *“Dicha información será de carácter público y deberá publicarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) o herramientas que los sustituyan. Exceptuando los datos sensibles de conformidad con la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012.”*

Verificación en SIDEAP

Se tomó como insumo la información suministrada por la Subdirección Administrativa en el *“Reporte estado actual usuario por entidad”* del SIDEAP corte 01/12/2021, en el cual se puede verificar: “Tipo de vinculación - Nivel Jerárquico - Entidad en donde se encuentra vinculado – Dependencia - Fecha de registro de hoja de vida - Fecha de la última actualización de hoja de vida - Fecha de la última validación de hoja de vida - Fecha de la última actualización de bienes y rentas - Último año gravable - Fecha de la última actualización de declaración general de

conflicto de intereses - Incurso en alguna causal.

De acuerdo con lo anterior, se pudo establecer que:

- Con respecto a la “actualización de bienes y rentas” todos los Directivos y Asesores cuentan con la actualización realizada en la presente vigencia.
- Con respecto a la “actualización de declaración general de conflicto de intereses” de las 13 personas consultadas 10 cuentan con el registro de conflicto de intereses actualizado en la presente vigencia; aún falta la actualización de: Camilo Barbosa Medina, Marcela Rocío Márquez Arenas, Juan Carlos López López (figura 3). Porcentaje de cumplimiento 76%.

Figura 3. Actualización conflictos de interés SIDEAP (Directivos)

Número de documento	Nombres y apellidos	Nivel Jerárquico	Dependencia	Fecha de registro de hoja de vida	Fecha de la última actualización de hoja de vida	Fecha de la última validación de hoja de vida	Fecha de la última actualización de bienes y rentas	Último Año Gravable	Fecha de la última actualización de declaración general de conflicto de intereses	Incurso en alguna causal	Email corporativo
1010160993	ANDERSON ARTURO GALEANO AVILA	Directivo	Dirección Jurídica	06/10/2011 9.51	14/07/2021 16.02	SIN REGISTRAR	14/07/2021 0.00	2020	09/11/2021 0.00	No	angateano@unal.edu.co
1018432206	MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Directivo	Subdirección Financiera	16/02/2017 14.35	26/11/2021 10.25	SIN REGISTRAR	17/08/2021 0.00	2020	09/11/2021 0.00	No	
1032388493	LAURA MARCELA SANGUINO GUTIERREZ	Directivo	Dirección de Mejoramiento de Barrios	28/09/2018 17.23	29/07/2021 14.14	SIN REGISTRAR	29/07/2021 0.00	2020	13/08/2021 0.00	No	laura.sanguino@gobiernobogota.gov.co
1136679442	CAMILLO BARBOSA MEDINA	Directivo	Dirección de Mejoramiento de Vivienda	25/01/2021 14.31	03/09/2021 15.18	SIN REGISTRAR	03/09/2021 0.00	2020			cbarbosa_m@outlook.com
35503024	CATALINA MARGARITA NADY PATIÑO	Asesor	Oficina Asesora de Planeación	31/08/2017 16.54	26/07/2021 22.22	SIN REGISTRAR	26/07/2021 0.00	2020	10/08/2021 0.00	No	cnagy@cajavivendapopular.gov.co
36170452	MARIA MERCEDES MEDINA GONZALEZ	Directivo	Dirección Gestión Corporativa y Control Disciplinario	22/03/2017 9.16	25/07/2021 20.31	SIN REGISTRAR	25/07/2021 0.00	2020	13/08/2021 0.00	No	mmedinao@cajavivendapopular.gov.co
38559759	MARCELA ROCIO MARQUEZ ARENAS	Directivo	Subdirección Administrativa	26/03/2013 13.20	03/11/2021 12.37	SIN REGISTRAR	05/11/2021 0.00	2020			mmarqueza@sdp.gov.co
52112335	NEIFIS ISABEL ARAUJO LUGUEZ	Directivo	Dirección de Resentamientos	16/03/2019 20.23	11/02/2021 21.50	SIN REGISTRAR	31/07/2021 0.00	2020	09/11/2021 0.00	No	neifis@yahoo.com
52159628	SANDRA CRISTINA PEDRAZA CALIXTO	Directivo	Dirección de Urbanizaciones y Titulación	23/04/2016 8.25	08/03/2021 21.51	23/08/2021 11.51 a	28/07/2021 0.00	2020	13/08/2021 0.00	No	
52807542	DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA	Asesor	Despacho del Director	23/04/2016 8.25	02/09/2021 7.50	SIN REGISTRAR	01/09/2021 0.00	2020	09/11/2021 0.00	No	dramirezardila@gmail.com
63532101	LEYDY YOHANA PINEDA AFANADOR	Directivo	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	15/09/2011 16.54	27/07/2021 11.57	SIN REGISTRAR	27/07/2021 0.00	2020	10/11/2021 0.00	No	lypaus@gmail.com
79128608	JUAN CARLOS LOPEZ LOPEZ	Directivo	Despacho del Director	01/11/2012 10.52	14/07/2021 9.53	SIN REGISTRAR	14/07/2021 0.00	2020			juancarloslopez208@gmail.com
80136638	MANUEL ALFONSO RINCON RAMIREZ	Asesor	Oficina Asesora de Comunicaciones	17/03/2017 11.21	23/07/2021 12.40	SIN REGISTRAR	23/07/2021 0.00	2020	13/08/2021 0.00	No	manolrincon83@gmail.com

Fuente: “Reporte estado actual usuario por entidad” del SIDEAP corte 01/12/2021

Verificación en SIGEP

Se realizó consulta en la página de “Consulta Ciudadana - Declaraciones Ley 2013 de 2019” (<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>), del SIGEP, tal como se establece el artículo 3 de la Ley 2013 de 2019, “La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios **deberá ser actualizada cada año** mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la presente ley.”

De lo cual, se pudo establecer que, de las 13 personas consultadas en el portal, tres personas cuentan con la documentación publicada y actualizada debidamente, es decir que el porcentaje de cumplimiento frente a esta prueba es del 23% como se puede observar en la tabla No. 4.

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 19 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

Tabla 4. Actualización conflictos de interés SIGEP (Directivos)

NOMBRE	CÉDULA	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTA			DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		
		Se encuentra publicado	Actualizado	Vigencia	Se encuentra publicado	Actualizado	Fecha
Juan Carlos López López	79128608	Si	No	2018	Si	No	30/01/2020
María Mercedes Medina Orozco	36170452	Si	Si	2019	No	N/A	N/A
Catalina Margarita Nagy Patiño	35503024	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A
Diana Constanza Ramírez Ardila	52807542	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A
Manuel Alfonso Rincon Ramírez	80136638	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A
Anderson Arturo Galeano Ávila	1010160993	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A
Leydy Yohana Pineda Afanador	63532101	Si	No	2018	Si	No	06/05/2020
Miguel Antonio Jiménez Portela	1018438206	Si	Si	2019	Si	Si	29/01/2021
Marcela Rocío Márquez Arenas	38559759	Si	Si	2019	Si	Si	17/08/2021
Laura Marcela Sanguino Gutiérrez	1032388493	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A
Camilo Barbosa Medina	1136879442	Si	Si	2019	Si	Si	10/07/2021
Neifis Isabel Araujo Luquez	52112335	Si	No	2018	Si	No	03/06/2020
Sandra Cristina Pedraza Calixto	52159628	No	N/A	N/A	No	N/A	N/A

Fuente: Página web <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>

Prueba 6

Realizar la verificación del registro de conflictos de interés del 10% de los contratistas de la CVP en el SIDEAP

Resultados de la prueba y análisis

De acuerdo con la información emitida por parte de la Subdirección Administrativa mediante memorando No. 202117200102653 del 17/11/2021, la CVP cuenta con 393 contratistas a corte 30nov2021, la muestra se eligió tomando de la lista de contratistas una persona de cada 9, para un total de 43 personas verificadas. Se verificó en el "Reporte estado actual usuario por entidad" del SIDEAP corte 01/12/2021.

De acuerdo con la verificación realizada, se elaboró la tabla 5 en la cual se muestran los resultados generales.

Tabla 5. Actualización conflictos de interés SIDEAP (contratistas)

DEPENDENCIA	No. DE PERSONAS VERIFICADAS	DILIGENCIÓ FORMULARIO DE CONFLICTOS DE INTERÉS		% CUMPLIMIENTO	NO SE ENCUENTRA VINCULADO A LA ENTIDAD EN EL SIDEAP
		SI	NO		
Dirección General	2	1	1	50	
Oficina Asesora de Comunicaciones	1	1	1	50	
Dirección Jurídica	1		1	0	
Dirección de Reasentamientos	9	4	4	50	1

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 20 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

DEPENDENCIA	No. DE PERSONAS VERIFICADAS	DILIGENCIÓ FORMULARIO DE CONFLICTOS DE INTERÉS		% CUMPLIMIENTO	NO SE ENCUENTRA VINCULADO A LA ENTIDAD EN EL SIDEAP
		SI	NO		
Dirección de Mejoramiento de Vivienda	8	5		100	3
Dirección de Mejoramientos de Barrios	6	2	2	50	1
Dirección de Urbanizaciones y Titulación	9	2	7	30	
Dirección de Gestión Corporativa y CID	3	3		100	
Subdirección Administrativa	1				1
Subdirección Financiera	1		1	0	
Oficina de las TIC	1		1	0	
Asesoría de Control Interno	1	1		100	
Total general	43	19	18		6

Fuente: Elaboración propia

De la verificación de las 43 personas de la muestra, se pudo establecer que 6 personas no se encuentran vinculadas con la CVP en el SIDEAP. De las 37 personas que se encontraban vinculadas en el SIDEAP, 19 registraron el formulario de conflictos de interés en el SIDEAP, es decir que el porcentaje de cumplimiento según la muestra es del 51%, entendiendo que es un requisito de Ley.

Por otro lado, de acuerdo con la verificación realizada, se pudo observar que dos personas se encontraban *"Incurso en alguna causal"*. No se evidenció documentación sobre el proceso a seguir cuando se presentan este tipo de casos.

Conclusiones del objetivo 3

- Se debe asegurar la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés en la entidad.
- Es necesario fortalecer las estrategias para la promulgación, socialización, apropiación, seguimiento y evaluación de conflictos de interés
- Verificar el cumplimiento normativo frente al registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés tanto de funcionarios como de contratistas en la CVP.
- Una vez realizada la verificación en la matriz de riesgos, se pudo observar que el proceso no cuenta con un riesgo identificado para la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés.

Recomendaciones del objetivo 3

- Se recomienda documentar controles frente a la responsabilidad del diligenciamiento y publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés en la entidad.
- Se recomienda elaborar una estrategia para garantizar que las personas de la CVP (tanto las que están vinculadas como las que en un futuro se vinculen) cumplan la normatividad vigente

Código: 208-SADH-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 21 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

frente a este tema.

- Se recomienda establecer controles de revisión periódica en la plataforma SIDEAP y cruzar permanentemente la información publicada con la información contractual, pues del 100% (43) de los contratistas consultados el 13% (6%) no se encontraba vinculado a la entidad en el aplicativo.

2.4 Aspectos destacados durante el desarrollo de la auditoría – Fortalezas

Es importante destacar la disposición de las personas a las que se les realizó la entrevista, en cuanto a la aptitud, la oportunidad y la diligencia para el desarrollo de las pruebas.

3. Descripción de los Hallazgos (No Conformidades: NC y Oportunidades de Mejora: OM)

De acuerdo con el memorando No. 202117200124233 del 31dic2021 como respuesta al informe preliminar, se tienen las siguientes consideraciones:

1. Respeto a la respuesta *“Se formulará una acción de mejora asociada a la socialización normativa, al seguimiento semestral de la publicación en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y el ajuste en los documentos asociados al proceso de gestión de talento humano, para garantizar el cumplimiento normativo y eliminar la causa raíz”*.

De acuerdo con el numeral 7 del artículo 4 de la Resolución 4980 de 2020 de la CVP indica que la dependencia líder de la implementación de la Política de Integridad es la Subdirección Administrativa. Por lo anterior, es comprensible que la socialización normativa sea gestionada por esta dependencia teniendo en cuenta su liderazgo en la implementación de la Política de Integridad.

Por otro lado, es de recordar que según el artículo 4 del Acuerdo 782 de 2020 ***“Dicha información será de carácter público y deberá publicarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) o herramientas que los sustituyan”***, es decir que también se debe tener en cuenta el SIGEP en el plan de mejoramiento.

2. Frente a: *“En relación con los contratistas, es importante aclarar que la responsabilidad de garantizar el cumplimiento legal es del proceso de adquisición de bienes y servicios, esta no conformidad será notificada a la Dirección Corporativa para que tome las medidas correctivas respectivas en el marco del proceso de Contratación*
3. Por otra parte, respecto a *“a manera de ejemplo se observa que para el caso de contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión (persona natural) se encuentra contemplado en el formato lista de chequeo código: 208-dgc-ft-39 numeral 19 declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses SIGEP”*, la Asesoría de Control Interno manifiesta que efectivamente como en la lista de chequeo se encontraba estipulado el cumplimiento normativo del SIGEP, la prueba No. 6 se centró en el aplicativo

	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 22 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

SIDEAP (ver prueba No. 6), es decir, se revisó el SIDEAP precisamente porque no está como control en la lista de chequeo.

4. Frente a: *“Respecto de los hallazgos enunciados anteriormente, y entiendo la naturaleza de los mismos solicitamos amablemente se consoliden en uno solo que puede ser atendido mediante la acción de mejora propuesta”*, la Asesoría de Control Interno acepta la unión de los dos hallazgos, aclarando a la Subdirección Administrativa que la acción de mejora debe contemplar las dos acciones: **“Socialización normativa”** y **“Seguimiento semestral y ajuste en los documentos asociados al proceso de gestión de talento humano”** (Ver no conformidad 1).

De acuerdo con lo anterior, solo se suscribe un hallazgo así:

No.	No conformidad / Oportunidad de Mejora	NC	OM
1	<p>No conformidad 1: Conflictos de intereses</p> <p>No se evidenció promulgación, socialización, apropiación y seguimiento respecto a conflictos de interés, incumpliendo lo establecido en la sección 1.2.2 Política de Integridad del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4, en donde se manifiesta: <i>“Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación”</i> y adicionalmente <i>“Esta política, incorpora como instrumentos del marco de integridad los siguientes: • La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control”</i>.</p> <p>Así como tampoco se evidenció la publicación en el SIGEP y en el SIDEAP el registro de conflicto de intereses del 100% de las personas consultadas, tal como se requiere en el artículo 4 del Acuerdo 782 de 2020 <i>“Dicha información será de carácter público y deberá publicarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) o herramientas que los sustituyan. Exceptuando los datos sensibles de conformidad con la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012”</i>, en el artículo 5 del mismo acuerdo <i>“Los servidores obligados por el artículo segundo del presente Acuerdo deberán presentar, publicar y divulgar anualmente, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, con el fin de actualizar la información inicialmente presentada y así permitir la comparación patrimonial, ya sea que se incremente o se reduzca y la justificación de la misma”</i> y en los numerales g) y j) del artículo 2 Ámbito de aplicación de la Ley 2013 de 2019 <i>“g) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la</i></p>	X	

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 23 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

No.	No conformidad / Oportunidad de Mejora	NC	OM
	<p><i>información directamente relacionada con el desempeño de su función y j) Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica”</i></p> <p>Es necesario que la Subdirección Administrativa y la Dirección de Gestión Corporativa establezcan los controles pertinentes para garantizar que los funcionarios de Planta y Contratistas cumplan con la presentación, publicación y divulgación, con el fin de prevenir daño antijurídico y/o sanciones por parte de entes de control.</p>		
2	<p>Oportunidad de mejora 1: Planes institucionales</p> <p>No se evidenció seguimiento de los planes institucionales tales como: • Plan de Acción Resultados FURAG • Plan de Acción Matriz GETH • Plan de Acción del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.</p> <p>Aunque se evidenció avance en las actividades, las evidencias no se encuentran organizadas con un orden tal que se pueda establecer el porcentaje de avance, el estado, el seguimiento y la trazabilidad de la ejecución, tal como se establece en la sección 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4: <i>“Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano: El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas”</i>.</p> <p>Y dificultando la labor de Control Interno del que se manifiesta en el literal e) del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015, en el cual menciona que: <i>“Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes metas y objetivos previstos...”</i></p>		X
3	<p>Oportunidad de mejora 2: Apropiación del Código de integridad de la CVP</p> <p>Es necesario fortalecer los ejercicios de divulgación y evaluación periódica al personal de la CVP en materia del código de integridad al personal de la CVP.</p> <p>Se evidenció que se han realizado ejercicios de evaluación de la apropiación del código de integridad, más, sin embargo, no se evidencian las conclusiones, ni tampoco acciones tomadas a raíz de lo evaluado. Se recomienda establecer una herramienta de seguimiento y evaluación periódico frente al cumplimiento del Código de Integridad por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones, para que las correcciones sean ejecutadas con oportunidad.</p>		X

4. Conclusión General

De acuerdo con la evaluación realizada, se puede concluir:

Código: 208-SADN-FI-57
Versión: 19
Vigente desde: 04-01-2018

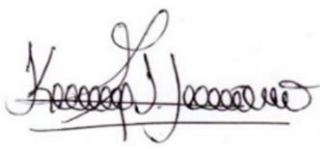
Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



	<h2>Informe Final de Auditoría Interna</h2>	Código: 208-CI-Ft-01	
		Páginas: 24 de 24	Versión: 05
		Vigente desde: 05-02-2020	

- Es importante fortalecer de las acciones realizadas por parte del proceso de proceso Gestión del Talento Humano para lograr mayor efectividad en la apropiación del Código de Integridad, debido a que el porcentaje de apropiación es del 65.25%, según la encuesta que, respondida por 259 personas, es decir el 56.2% del total del personal de la CVP.
- Fortalecer el seguimiento y control por parte de la primera línea de defensa el seguimiento y control de los planes institucionales y los que están inmersos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2021.
- Las acciones de los acuerdos de gestión están alineadas con los objetivos institucionales.
- Una vez realizada la verificación de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés, existen debilidades en la publicación de los documentos en los respectivos portales.
- Es necesario fortalecer la matriz de riesgos del proceso Gestión del Talento Humano, instaurando controles que eviten la materialización de los riesgos (tales como, incumplimiento al plan estratégico de talento humano, normatividad e incumplimiento del Código de Integridad) y por ende las no conformidades que están expuestas en el presente informe.

Firmas

Auditor Líder:	Equipo Auditor:	Asesor de Control Interno
DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA <small>Firmado digitalmente por DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA Fecha: 2022.01.24 12:12:21 -05'00'</small>		DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA <small>Firmado digitalmente por DIANA CONSTANZA RAMIREZ ARDILA Fecha: 2022.01.24 12:12:41 -05'00'</small>
Nombre: Diana Ramírez Ardila – Asesora de Control Interno	Nombre: Kelly Johanna Serrano Rincón Contrato 044/2022	Nombre: Diana Ramírez Ardila – Asesora de Control Interno