

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Superintendencia de Industria y Comercio, contempla dentro de la Dimensión de Talento Humano, la Política de Integridad, que de conformidad con lo establecido en la Ley 2016 de 2020, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se crea el Sistema Nacional de Integridad, menciona que los lineamientos de la Política de Integridad Pública son aplicables a todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno en el marco de las actividades contempladas en el Plan Anual de Auditoría 2023 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en desarrollo de su rol de acompañamiento y asesoría y atendiendo los lineamientos del MIPG para evaluar y controlar las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad, realiza seguimiento al avance y nivel de implementación de la Política de Integridad de la Superintendencia de Industria y Comercio en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. OBJETIVO

Verificar el avance y cumplimiento de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Superintendencia de Industria y Comercio, que busca garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento íntegro de los servidores en función del interés general, a partir de la apropiación de los valores del servicio público, el fortalecimiento y la integración de mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio y la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

3. ALCANCE

El alcance previsto de este informe conlleva la verificación del cumplimiento y avances de la Política de Integridad de la Superintendencia de Industria y Comercio en la vigencia 2023, mediante el seguimiento al cumplimiento de las etapas de autodiagnóstico del estado actual de la Política y la evaluación y control de las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad en la Entidad.

Para la ejecución del informe se solicitó al líder de la implementación de la Política, la Secretaría General, la información pertinente de implementación, avance y cumplimiento teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP, con fecha de corte 30 de julio de 2023.

4. CRITERIOS

- ✓ Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

- ✓ Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- ✓ Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Ley 2013 de 2019, por medio de la 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
- ✓ Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- ✓ Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 5. Marzo de 2023.
- ✓ Directiva Presidencial 01 del 18 de febrero de 2015 “Reporte a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República de Posibles actos de corrupción o irregularidades”.
- ✓ “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombiano. Versión 2 julio 2019”. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP para la implementación de la Política de Integridad y que esta a su vez es liderada al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio por la dependencia de la Secretaría General, la Oficina de Control Interno, utilizó como fuente de información, los siguientes insumos:



	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

6. DESARROLLO

6.1. SEGUIMIENTO PLAN DE TRABAJO POLÍTICA DE INTEGRIDAD – MIGP FURAG

Teniendo en cuenta los resultados de la medición del desempeño FURAG del año 2021, publicadas en el microsítio dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el año 2022, la Política de Integridad de la Superintendencia de Industria y Comercio fue evaluada con un puntaje de 94.1.

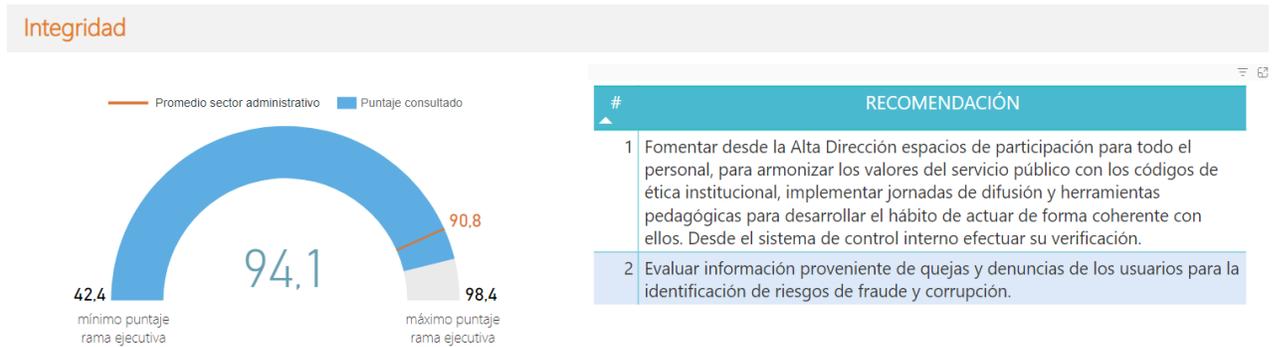


Ilustración 2. Micrositio FURAG-DAFP Resultados SIC

Como resultado de la medición del desempeño, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, publicó recomendaciones que deben ser atendidas a través de la formulación de un plan de trabajo por cada líder de Política, por lo cual la Secretaría General como líder de la Política de Integridad, elaboró plan de trabajo para las vigencias 2021-2023, así las cosas, la Oficina de Control Interno pudo evidenciar que dicho plan contempló nueve (9) actividades, las cuales fueron verificadas en el Informe No 21 de seguimiento a la implementación del MIPG realizado por la Oficina de Control Interno con fecha 29 de mayo de 2023, validando así el cumplimiento del 100% de las actividades formuladas con los respectivos soportes.

A la fecha del presente informe, la medición del desempeño institucional año 2022 – FURAG DAFP, no ha sido publicada, sin embargo, se evidenció que la Secretaría General formuló un plan de trabajo derivado del autodiagnóstico de la Política de Integridad, anticipándose a las recomendaciones del DAFP para la mencionada vigencia. El plan de trabajo contempla por índice y tema, dieciséis (16) actividades formuladas, a la fecha no es posible evidenciar el estado de las actividades, se recomienda integrar al plan las recomendaciones del DAFP, una vez estas seas publicadas. Así mismo, el plan debe formularse teniendo en cuenta los lineamientos y la metodología compartida por la Oficina Asesora de Planeación incluyendo las fechas en las que se espera dar cumplimiento a las actividades formuladas y las debidas evidencias que soportaran el cumplimiento de estas.

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

Tema	Índice	No de actividades
Integridad	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público.	6
Conflictos de interés y declaración de bienes y rentas	Gestión adecuada de conflicto de interés	6
Declaración de bienes y rentas	Declaración oportuna de bienes y rentas	4

Tabla 1. Resumen plan de trabajo Política Integridad 2023

6.2. SEGUIMIENTO AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Secretaría General de la Entidad, diligenció la herramienta de autodiagnóstico de gestión del código de integridad disponible en la caja de herramientas del MIPG, obteniendo una calificación del 100%, a continuación, se describen las actividades de gestión realizadas y el análisis de la Oficina de Control Interno con sus respectivas recomendaciones:

a. Componente: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Puntaje	Observaciones OCI
Realizar diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	Se observó plan de acción de la Secretaría General, producto 100-2 "Plan de trabajo MIPG de la Política de Integridad y Política de Transparencia, ejecutados (Evidencia de la ejecución de actividades propuestas)" Así mismo, se evidenció un plan de trabajo de la política luego de la medición del FURAG 2022, que contiene dieciséis (16) actividades para ejecución en la vigencia 2023. Se recomienda: Una vez se reciba los resultados del FURAG y las recomendaciones para vigencia 2022, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, revisar y analizar el plan de trabajo y de ser el caso actualizarlo.
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o	100	Se evidenció un "Informe implementación del cronograma de

		grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.		<p><i>capacitación en materia de integridad, transparencia y conflicto de intereses”, con fecha 15 de mayo de 2023, que contiene test de percepción de integridad con 31 preguntas, donde participaron noventa y siete (97) servidores públicos.</i></p> <p>Se recomienda socializar este informe para el conocimiento de los servidores públicos y continuar con las acciones para la apropiación de los valores del código de integridad. Con el fin de fortalecer en la interiorización y apropiación de los valores del código.</p>
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	<p>Se evidenció el “<i>Informe de implementación del cronograma de capacitación en materia de integridad, transparencia y conflicto de intereses”, con fecha 15 de mayo de 2023, donde se describen catorce (14) jornadas de capacitación llevadas a cabo en el primer semestre del año, con una participación de ciento sesenta y un (161) servidores públicos.</i></p> <p>Se recomienda llevar a cabo actividades que permitan al líder de la Política conocer si las estrategias llevadas a cabo para promover el Código de Integridad son idóneas (formulación de indicadores, uso de las herramientas del MIPG, entre otros).</p>
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.		<p>No se observó la socialización de los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad. Sin embargo, la Secretaria General se encuentra desarrollando las actividades del Código de Integridad de la vigencia 2023.</p> <p>Se recomienda realizar la socialización de las actividades realizadas del Código de Integridad a</p>

				los servidores públicos y contratistas de la SIC de la presente vigencia.
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	100	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100	La Secretaría General elaboró un plan de trabajo para la implementación del Código de Integridad con base en la medición del desempeño FURAG 2021.
Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.		<p>Se recomienda que el plan de trabajo se formule teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP frente a la medición del desempeño institucional, una vez este sea publicado en la página web.</p> <p>El plan de trabajo debe ser formulado bajo la metodología y los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación como segunda línea de defensa y cumplir con las condiciones requeridas.</p> <p>Se observó que a través de los resultados del test de percepción de integridad se incluye una pregunta abierta que permite conocer la opinión y recomendación de los servidores públicos de cara a las capacitaciones recibidas.</p> <p>Por otro lado, se evidenció una estrategia "Dale valor al mes" donde se fomentan canales de interacción (Correo electrónico, forms, entre otras) con los servidores públicos, allí se pregunta sobre la percepción en la adopción de los valores del código de integridad en su cotidianidad y cuáles podrían ser buenas prácticas por implementar.</p> <p>Se recomienda continuar y fomentar mecanismos o canales de interacción de retroalimentación con los servidores públicos, que ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión y que incremente la</p>

				<p>participación de los servidores en las actividades propuestas.</p> <p>El porcentaje de servidores públicos que participan en las actividades se considera reducido frente al número total de funcionarios y contratistas vinculados con la Entidad.</p>
<p>Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.</p> <p>Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.</p>	100	<p>Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.</p>	100	<p>Se observó en el plan de trabajo de la Política de Integridad en la actividad "Dale valor al mes" (Cinco valores). Se recomienda incluir en el plan de trabajo de la Política de Integridad, los canales, las metodologías y entregables que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.</p>
		<p>Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.</p>	100	<p>Se evidenció el módulo 2. Sistema Integral de Gestión, con nueve (9) sesiones del curso de inducción y reinducción, con una cartilla que incluye los principios y valores éticos de la SIC.</p> <p>Por otro lado, se observó que la persona responsable de la Secretaria General envió al Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano en el primer trimestre de 2023, la actualización del contenido de la Política de Integridad para incluirlo en el curso de inducción y reinducción.</p> <p>Se recomienda hacer seguimiento a la participación de los servidores públicos en el curso de inducción y reinducción, con el objetivo de tener indicadores y estadísticas que permitan la toma de decisiones para avanzar con socialización en estos temas.</p>
		<p>Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad</p>	100	<p>Dentro del PAA 2023 de la entidad se asignó un presupuesto para la contratación por prestación de servicios profesionales con persona natural, el objeto de esta contratación está relacionado con la</p>

			<p>implementación de la Política de Integridad. Así mismo al interior de la Secretaría General se cuenta con dos (2) profesionales que tienen asignados objetivos relacionados con la implementación de la Política de Integridad</p> <p>Se recomienda mantener el presupuesto asignado y revisar la viabilidad de incluir dentro del presupuesto del Plan Institucional de Capacitación actividades relacionadas con la estrategia de integridad, con el fin de buscar activar la motivación y participación de los servidores públicos.</p>
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	<p>100</p> <p>Se evidenció un plan de trabajo para implementar la Política de Integridad.</p> <p>Se recomienda utilizar la metodología y los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación en la formulación del plan e incluir las recomendaciones del DAFP frente a la medición del desempeño institucional del 2022, una vez sean publicadas.</p>
		Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana.	<p>100</p> <p>En la entidad, los roles y responsabilidades de implementar la Política de Integridad están a cargo de la Secretaría General.</p> <p>Se recomienda articular las actividades con el Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano, con el fin de fortalecer la estrategia e involucrar a la dependencia mencionada.</p>
		Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la	<p>100</p> <p>Se evidencian actividades y herramientas implementadas para recolectar información en cuanto a la percepción de los servidores públicos de la entidad en relación con la Política de Integridad.</p> <p>Se recomienda implementar nuevos mecanismos para impactar más</p>

		implementación del Código de Integridad.		servidores públicos, así mismo se considera importante definir la estrategia a implementar para hacer seguimiento a las observaciones y los comentarios que los servidores realizan y socializar la información que resulta del proceso (ejercicio de retroalimentación).
--	--	--	--	---

b. Componente: Promoción de la gestión del Código de Integridad.

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Puntaje	Observaciones OCI
Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	100	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	Se evidenció el plan de trabajo para la implementación de la Política de Integridad 2023. Se recomienda que el plan se actualice con las recomendaciones del DAFP a la medición de desempeño institucional una vez sea publicado, así mismo se debe formular el plan bajo la metodología y los lineamientos definidos por la Oficina Asesora de Planeación, todas las actividades deben definirse en el tiempo y con el entregable respectivo.
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	Se identificaron piezas gráficas con las que se realizaron actividades de socialización y comunicaciones internas dirigidas a los servidores públicos. Se recomienda implementar nuevas estrategias de socialización para incrementar la participación e interacción de los servidores públicos.
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	Se evidencias actividades de capacitación con los servidores públicos. Se recomienda implementar nuevos espacios de aprendizaje con los servidores públicos para lograr que más personas participen de las actividades propuestas.

		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100	Se observó que el plan incluye la habilitación de canales virtuales con los servidores públicos para intercambiar recomendaciones y observaciones en la implementación de la Política de Integridad. Se recomienda implementar nuevas estrategias de comunicación y generar espacios donde se socialice al servidor público las recomendaciones y observaciones realizadas por ellos y que serán tenidas en cuenta. Generar espacios colaborativos con los servidores para involucrarlos en la Política.
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100	Se evidencian actividades y espacios de capacitación con los servidores públicos. Se recomienda que en estos espacios se interactúe más con los servidores públicos y se evidencie que las recomendaciones y observaciones compartidas por ellos son tenidas en cuenta.
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	Se evidenció un informe que recopila las actividades de capacitación realizadas en el marco de la Política de Integridad. Se recomienda que la socialización no se limite a la elaboración de un informe, es importante buscar espacios de socialización en donde los avances de la implementación sean conocidos por todos los servidores públicos de la Entidad.
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	100	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se	100	Se evidenció el informe que contienen los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Ética. Se recomienda definir indicadores de impacto que permita la toma de decisiones para formular acciones de mejora en la implementación.

		involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio		
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código	100	Se evidenció la actualización del Código de Integridad con base en la línea gráfica del nuevo gobierno y se incluyó el nombre de la Superintendente de Industria y Comercio. Se recomienda documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad con los resultados obtenidos en cada actividad establecida en el plan de trabajo de la política de integridad, que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

Una vez realizado el seguimiento al resultado del autodiagnóstico elaborado por la Secretaria General, se pudo concluir que la gestión del Código de Integridad en la Superintendencia de Industria y Comercio ha venido avanzando con la formulación y el desarrollo de una estrategia robusta, el esfuerzo realizado para promocionar el Código de Integridad se evidencia en actividades permanentes dirigidas a garantizar que los servidores públicos de la entidad cuenten con el conocimiento y participen en escenarios que les permita apropiarse de los valores éticos y los principios necesarios para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público. Sin embargo, se considera importante validar el resultado porcentual del autodiagnóstico, teniendo en cuenta que se evidenciaron aspectos a mejorar.

Aunado a lo anterior, la Oficina de Control Interno considera importante recomendar que, dentro de la estrategia de implementación del Código de Integridad como parte esencial de la Política de Integridad, se tengan en cuenta, las siguientes observaciones:

- a. Revisar el plan de trabajo formulado para el año 2023, una vez se socialicen los resultados del FURAG y las recomendaciones como resultado de la medición del desempeño institucional para vigencia 2022, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y si es el caso actualizar las actividades formuladas.
- b. Diseñar el plan de trabajo bajo la metodología y los lineamientos dados por la Oficina Asesora de Planeación, cumpliendo con los requisitos establecidos (objetivos claros, fechas y plazos entre otros).
- c. Generar espacios para socializar con toda la entidad, los resultados de las actividades realizadas en cuanto a capacitaciones y percepción de los servidores públicos.
- d. Fomentar mecanismos o canales de interacción de retroalimentación con los servidores públicos, que ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión y que incremente la participación de los servidores en las actividades propuestas.
- e. Involucrar de manera más activa a el Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano, con el fin de fortalecer la estrategia de implementación de integridad en la entidad.

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

- f. Implementar nuevas estrategias de comunicación y generar espacios donde se socialice al servidor público las recomendaciones y observaciones realizadas por ellos que serán tenidas en cuenta.
- g. Generar espacios colaborativos con los servidores para involucrarlos en la implementación de la Política.
- h. Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad con los resultados obtenidos en cada actividad establecida en el plan de trabajo de la política de integridad, que permitan alimentar la próxima actualización del Código.

6.3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Una vez revisados los avances en la implementación de la Gestión de Conflictos de Interés, se evidenció que la Entidad cuenta con un plan de trabajo, en el que se establecen cinco (5) actividades, de los cuales se han ejecutado dos (2) que corresponde a un avance del 40%.

La entidad tiene un mapa de riesgos de corrupción (versión 3) actualizado el 27 de junio de 2023 en el SIGI. El mapa contiene cuarenta y dos (42) riesgos identificados por los procesos y ciento cinco (105) controles asociados con posibles conflictos de interés.

Así mismo, para la vigencia 2023, la entidad formuló el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC bajo los lineamientos establecidos por el DAFP, el cual contempla en el componente 6 – “Iniciativas Adicionales”, la actividad “Implementación de la Política de Integridad y la Estrategia Transversal de Conflicto de Intereses”, con fecha inicial febrero y fecha final noviembre, la mencionada actividad presenta un avance del 70%, los entregables fueron revisados por la Oficina de Control Interno en el Informe de seguimiento al PAAC.

Así mismo en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, esta programadas las capacitaciones “Transparencia e Integridad” programadas para el II y III trimestre.

La entidad diseñó e implementó un aplicativo para la gestión preventiva de Conflictos de interés, el cual está disponible para funcionarios, servidores y contratistas de la Entidad y cuenta con la opción de solicitar acompañamiento de la Oficina Asesora Jurídica al usuario que lo requiera.

La entidad cuenta con un aplicativo llamado “*formato para la declaración de conflicto de intereses / impedimentos*” en donde se realiza el reporte de los posibles conflictos de interés, se observa video explicativo del aplicativo del conflicto de interés y ABC Aplicativo del Conflicto de Interés.

De igual manera, se evidenció la actualización del Manual de Contratación GA01-M04, Versión 1, en el cual se incluyó las inhabilidades e incompatibilidades para contratar y conflictos de interés.

La Secretaría General elaboró el procedimiento de la gestión de los conflictos de interés, el cual se encuentra pendiente la publicación en el SIGI y socialización a los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

Se observó un formato de lista de chequeo de documentos requeridos para la posesión, en el que establece como requisito para la contratación, el diligenciamiento del formato de la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses que tiene el SIGEP II.

La Oficina de Control Interno, realiza informe de seguimiento semestral de información registrada en SIGEP II en la que se incluye la verificación del cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas de funcionarios y contratistas de la SIC y la declaración de conflicto de interés de los funcionarios obligados.

Frente a la información y evidencias analizadas en el presente informe, la Oficina de Control Interno recomienda:

- a. Avanzar en la formalización del procedimiento para la gestión preventiva del conflicto de interés y su publicación en el Sistema Integral de Gestión – SIGI.
- b. Socializar con los servidores públicos el procedimiento y realizar actividades de apropiación para garantizar su usabilidad y aplicación.
- c. Realizar jornadas de capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.
- d. Documentar el registro de la gestión de conflicto de intereses, resultados y efectividad de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés, como una buena práctica para la Entidad.
- e. Realizar un procedimiento para la declaración de impedimentos y recusaciones.

6.4. CANALES INTERNOS PARA LA DENUNCIA DE POSIBLE HECHOS DE CORRUPCIÓN

La Ley 2195 de 2022 por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones, menciona en su artículo 31 *“Programas de Transparencia y Ética en el sector público”, que “(...) cada entidad del orden nacional, departamental y municipal (...) deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con el fin de promover la cultura de legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad. Este programa contemplara, entre otras cosas: (...) d. Canales de denuncia conforme a lo establecido en el Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011”.*

Así mismo la Ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública en su artículo 76 Oficina de Quejas, Sugerencias y Reclamos, menciona que: *“(...) En toda entidad pública, deberá existir por lo menos una dependencia encargada de recibir, tramitar y resolver las quejas, sugerencias y reclamos que los ciudadanos formulen, y que se relacionen con el cumplimiento de la misión de la entidad. (...) Todas las entidades públicas deberán contar con un espacio en su página web principal para que los ciudadanos presenten quejas y denuncias de los actos de corrupción realizados por funcionarios de la entidad, y de los cuales tengan conocimiento, así como sugerencias que permitan realizar modificaciones a la manera como se presta el servicio público. La oficina de quejas, sugerencias y reclamos será la encargada de conocer dichas quejas para realizar la investigación correspondiente en coordinación con el operador disciplinario interno, con el fin de iniciar las investigaciones a que hubiere lugar. (...)”*

Es así como, la Oficina de Control Interno pudo evidenciar que la entidad cuenta con un canal habilitado [Denuncias Corrupción - www.sic.gov.co - sic.gov.co](http://www.sic.gov.co) para la denuncia anónima o confidencial de posibles situaciones irregulares o actos de corrupción cometidos por funcionarios de la Superintendencia de Industria y Comercio.

A través de este canal, los ciudadanos pueden radicar de manera directa al Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno sus denuncias por presuntos actos de corrupción por parte de los funcionarios de la entidad. Por lo anterior el Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno adscrito a la Secretaria General elabora un informe del canal de denuncias de corrupción – SIC con el reporte de quejas y denuncias que ingresan por medio del canal mencionado.

Teniendo en cuenta el mencionado informe, se puede evidenciar que para el primer semestre del año 2023 llegaron por el canal 652 quejas y/o denuncias, de las cuales 625 fueron trasladadas, acumuladas o inhibidas por no ser competencia del Grupo de Control Disciplinario Interno, quedando así a cargo del Grupo 27 denuncias para ser atendidas.

En el informe se pudo observar los motivos por los cuales los ciudadanos radican peticiones a través del canal mencionado, lo cuales se muestran a continuación:

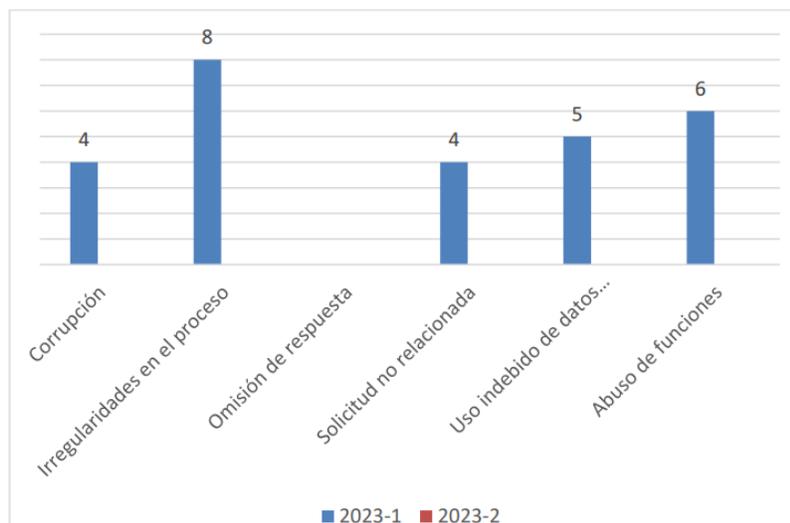


Ilustración 3. Cifras extraídas del Informe realizado por el Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno

De las 27 quejas y/o denuncias se puede establecer que tres (3) de ellas fueron archivadas, diez (10) están en evaluación, diez (10) están en inhibitorios y cuatro (4) en indagación previa.

La Oficina de Control Interno recomienda que se evalúe la importancia del acceso fácil al canal de denuncias y la promoción y divulgación de este a fin de fortalecer el acceso por parte de los ciudadanos, así mismo se recomienda que se articulen los Grupos de Trabajo de Atención al Ciudadano y Control Disciplinario Interno

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD - MIPG No. 36 Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2023	Código: CI01-F02
		Versión: 6
		Fecha: 2022-01-25

con el objetivo de consolidar los canales disponibles para que los ciudadanos presenten sus PQRSF y denuncias por posibles hechos de corrupción.

Así mismo que del análisis de estas denuncias y en el marco de la política de integridad, se generen insumos para fortalecer los procesos de gestión de riesgos y promoción de la integridad.

7. RECOMENDACIONES

- a. Revisar el plan de trabajo formulado para el año 2023 para la implementación y acciones de mejora de la Política de Integridad de la Entidad, una vez se socialicen los resultados del FURAG y las recomendaciones como resultado de la medición del desempeño institucional para vigencia 2022, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y si es el caso actualizar las actividades formuladas.
- b. Analizar la viabilidad de incluir en el plan de trabajo de la Política de Integridad las sugerencias del presente informe en cuanto a fortalecer actividades de socialización de la política en general al interior de la entidad e incrementar la participación de los servidores públicos en las actividades que se lleven a cabo para lograr:
 - ✓ La apropiación de los valores del servicio público
 - ✓ Fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
 - ✓ La apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.
- c. Revisar los controles y riesgos identificados frente a conflictos de interés con base en las observaciones y oportunidades de mejora que la Oficina de Control Interno ha socializado en los informes de auditorías vigencia 2023, las situaciones que pueden haberse materializadas referentes a Control Interno Disciplinario
- d. Implementar estrategias y herramientas informativas, pedagógicas y de difusión sobre la integridad, los deberes y las responsabilidades de los servidores en la función pública para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con los valores del servicio público, con reflexiones acerca de su quehacer y su rol que, eventualmente, conduzcan a un cambio cultural de impacto en su comportamiento.
- e. 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.

Elaboró: Lida Zamira León Leal / Contratista

Revisó: Paola Andrea Mejía / Profesional Oficina de Control Interno.

Aprobó: Norma Lucía Ávila / Jefe Oficina de Control Interno.