

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Auditoría Interna de Cumplimiento Talento Humano (2do ciclo) (Informe Final)

TABLA DE CONTENIDO

1.	DESCRIPCIÓN GENERAL.....	3
1.1.	CRITERIOS DE AUDITORÍA.....	4
1.2.	METODOLOGÍA.....	5
2.	LIMITACIONES.....	7
3.	RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORIA.....	8
3.1.	SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DEL EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SIDEAP).....	9
3.1.1.	Oportunidad de Mejora (OM-01-DC -2025): presentación y registro de la declaración de bienes con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP	9
3.1.1.1	Replica: Dirección de Talento Humano.....	11
3.1.1.2	Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección Talento Humano.....	12
3.1.1.3	Replica: Dirección de Contratos.....	12
3.1.1.4	Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección de Contratos:.....	13
3.1.2.	Oportunidad de Mejora (OM-02-DC-2025): Presentación y registro de la declaración general de conflicto de intereses con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP	15
3.1.2.1	Replica: Dirección de Talento Humano.....	17
3.1.2.2	Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección Talento Humano.....	18
3.1.2.3	Replica: Dirección de Contratación.	18
3.1.2.4	Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección de Contratación	19
3.1.3.	Cumplimiento (C): Gestión y Promoción para el Registro y la Actualización Proactiva de la Información en el SIGEP.	20
3.1.4.	Cumplimiento (C): Comunicación de las Consecuencias Disciplinarias por Omisión de los Deberes de Transparencia (Ley 2013 de 2019).	21
3.1.5.	Cumplimiento (C) en la Designación y Comunicación del Gestor de Integridad Pública	22
3.1.6.	Incumplimiento (I-01-DTH.2025): Registro de Novedad de Retiro en el Aplicativo por la Integridad Pública - SIGEP	22
3.1.6.1	Replica del auditado: Dirección de Talento Humano	24
3.1.6.2	Respuesta de la Oficina de Control Interno:	25

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.1.7.	Oportunidad Mejora (OM-03-DTH y DC-2025): Actualización de la Declaración Anual de Bienes y Rentas y de la Actividad Económica en SIGEP.	27
3.1.7.1	Replica de los auditados: Dirección de Talento Humano y Dirección de Contratación:	30
3.1.7.2	Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplicas	31
3.1.8.	Cumplimiento (C) en el Diseño y Planificación del Mecanismo de Comprobación Selectiva de Veracidad... ..	32
3.2.	REGISTRO DE PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE	34
3.2.1.	Incumplimiento (I-02-DTH y DC -2025): Omisión en el Registro de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP)	34
3.2.1.1	Replica del Auditado: Dirección de Talento Humano.....	36
3.2.1.3	Replica del Auditado Dirección de Contratación.....	37
3.3.	POLÍTICAS EN CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA	38
3.3.1.	Cumplimiento (C): Adopción e Implementación del Código de Integridad y Mecanismos de Seguimiento	38
3.3.2.	Cumplimiento (C): Aplicación del Test de Percepción de Integridad	39
4.	CONCLUSIONES	40
5.	RECOMENDACIONES.....	42
6.	PLAN DE MEJORAMIENTO.....	43
7.	ANEXOS	45
8.	FIRMAS.....	45

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

VIGENCIA	Periodo 01 de mayo y 30 de octubre de 2025
TITULO DE LA AUDITORIA	Auditoría Interna de Cumplimiento al Proceso de Gestión de Talento Humano - Segundo Ciclo 2025
TIPO DE AUDITORIA	Cumplimiento
UNIDAD (ES) AUDITADABLE(S)	Dirección de Talento Humano
RESPONSABLE (S)	Directora de Talento Humano, y equipo de trabajo designado
OBJETIVO	Objetivo General: Evaluar el cumplimiento estricto de las obligaciones en materia de integridad por parte de los sujetos obligados, verificando la oportunidad, veracidad y completitud de la información reportada, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y la Circular Conjunta No. 100-004-2025. Objetivos Específicos: - Verificar el cumplimiento oportuno de la presentación de la declaración de bienes y rentas (ingreso, periódica y retiro) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), asegurando la actualización inmediata de la información ante cualquier modificación, según los plazos de ley. - Constatar el registro oportuno y la actualización de novedades de los servidores públicos calificados como Personas Expuestas Políticamente (PEP), garantizando la integridad de la información conforme a la normativa vigente. - Validar la actualización y consistencia de la información registrada en las Hojas de Vida y las declaraciones de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), con corte al 31 de julio de 2025. - Evaluar la ejecución y efectividad del procedimiento de

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

	verificación selectiva de la información aportada por los servidores, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2.2.16.6 del Decreto 1083 de 2015. Verificar la gestión adelantada para liderar la aplicación y el diligenciamiento del "Test de Percepción de Integridad" por parte de servidores y contratistas, en cumplimiento del Numeral 2 de la Circular Conjunta.
ALCANCE	La auditoría comprendió la evaluación del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de integridad y los procedimientos internos definidos por la SdMujer, abarcando las operaciones y registros efectuados durante el periodo del 01 de mayo al 30 de octubre de 2025. El examen se ejecutó mediante la selección de una muestra (aleatoria/selectiva) de funcionarios, focalizando las pruebas de auditoría en la verificación de la información y soportes cargados en los sistemas de información SIGEP y SIDEAP.
PERIODO DE EJECUCIÓN	07 de noviembre a 20 de noviembre 2025
EQUIPO AUDITOR¹	Tatiana González Cadavid (TGC).

1.1. CRITERIOS DE AUDITORÍA

La evaluación se fundamentó en el siguiente marco normativo y procedimental vigente:

- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Específicamente Título 16, Capítulo 2 sobre Declaración de Bienes y Rentas).

¹ Escriba los nombres del Equipo Auditor, el acrónimo correspondiente, así como el rol a desempeñar (Auditor Líder, Auditor Interno, Observador, y/o Experto Técnico)

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- Circular Conjunta No. 100-004 de 2025 (DAFP): Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, publicación de declaraciones y registro de PEP.
- Circular Externa No. 013 de 2025 (DASCD): Lineamientos distritales para el cumplimiento del deber de actualización y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés.
- Procesos, procedimientos y demás documentación vigente asociado con el proceso de Gestión de Talento Humano.

1.2. METODOLOGÍA

El presente ejercicio de auditoría se ejecutó de conformidad con las Normas Globales de Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos (IIA), el Estatuto de Auditoría y el Código de Ética de la Secretaría Distrital de la Mujer (SdMujer), así como los lineamientos institucionales vigentes para el proceso de Seguimiento, Evaluación y Control.

A continuación, se detallan los procedimientos técnicos, fuentes de información y criterios aplicados para el desarrollo del trabajo:

1.2.1. Fuente de Información y Selección de la Muestra

Como fuente primaria de información, se generó el reporte oficial de estado de usuarios en la plataforma SIDEAP con corte al 05 de noviembre de 2025. Este reporte arrojó un universo de seiscientos cuarenta y cinco (645) registros, discriminados por tipo de vinculación (Empleados Públicos y Contratistas) y dependencia.

A partir de este universo, se definió una muestra estructurada para verificar, con corte al 31 de julio de 2025, el cumplimiento de la actualización de la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés. La distribución de la muestra analizada se detalla a continuación:

Tabla No. 1. Distribución de la Muestra de Auditoría por Dependencia

Dependencia	Tipo de Vinculación	Cantidad Auditada	Total por Dependencia
Despacho de la Secretaría	Empleado Público	4	24
	Contratista	20	
Dirección Administrativa y Financiera	Empleado Público	12	35
	Contratista	23	
Dirección de Contratación	Empleado Público	6	19

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Dependencia	Tipo de Vinculación	Cantidad Auditada	Total por Dependencia
	Contratista	13	
Dirección de Derechos y Diseño de Política	Empleado Público	9	30
	Contratista	21	
Dirección de Eliminación de las Violencias...	Empleado Público	6	86
	Contratista	80	
Dirección de Enfoque Diferencial	Empleado Público	8	43
	Contratista	35	
Dirección de Gestión del Conocimiento	Empleado Público	4	45
	Contratista	41	
Dirección de Talento Humano	Empleado Público	5	15
	Contratista	10	
Dirección de Territorialización de Derechos...	Empleado Público	73	94
	Contratista	21	
Dirección del Sistema de Cuidado	Empleado Público	3	84
	Contratista	81	
Oficina Asesora de Planeación	Empleado Público	8	30
	Contratista	22	
Oficina de Control Disciplinario Interno	Empleado Público	1	4
	Contratista	3	
Oficina Jurídica	Empleado Público	4	8
	Contratista	4	
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades...	Empleado Público	4	79
	Contratista	75	
Subsecretaría de Gestión Corporativa	Empleado Público	5	9
	Contratista	4	
Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	Empleado Público	3	41
	Contratista	37	
TOTAL, MUESTRA ANALIZADA			645

Fuente: Elaboración propia con base en reporte SIDEAP (corte 05/11/2025).

1.2.2. Procedimientos de Verificación

La evaluación se centró en validar el cumplimiento de la Circular Externa No. 013 de 2025 (DASCD) y el Decreto 1083 de 2015, verificando específicamente:

- Oportunidad en la actualización:** Se cotejó que los servidores públicos hayan realizado la actualización de su declaración de bienes y rentas y actividad económica con corte a 31 de diciembre de 2024, dentro del plazo legal establecido (01 de junio al 31 de julio de 2025).
- Publicación y divulgación:** Se verificó la publicación proactiva de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y declaración del impuesto sobre la renta, conforme a la Ley 2013 de 2019.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

1.2.3. Riesgo de muestreo y clasificación de Resultados

La auditoría se basó en el análisis de muestras seleccionadas; por consiguiente, existe el riesgo inherente de muestreo, implicando que las conclusiones sobre la muestra podrían diferir de las que se obtendrían al examinar el 100% de la población.

Los resultados se clasifican bajo las siguientes definiciones técnicas:

- **Fortalezas:** Aspectos que superan las expectativas o los estándares que están siendo objeto de revisión.
- **Cumplimientos:** Resultados que demuestran conformidad plena con los criterios objeto de evaluación.
- **Oportunidades de Mejora:** Situaciones evidenciadas que, si bien no constituyen un incumplimiento actual, presentan riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos si no se gestionan adecuadamente.
- **Incumplimientos:** Resultados que demuestran que no existe concordancia entre lo esperado (Criterio) y lo evidenciado (Condición). Estos requieren la formulación obligatoria de un Plan de Mejoramiento para tratar sus causas raíz.

2. LIMITACIONES

Durante la ejecución del trabajo de auditoría se presentaron las siguientes situaciones que restringieron parcialmente el alcance de las pruebas y la validación de la totalidad del universo:

- i. **Registros sin asociación a dependencia (Calidad del dato):** El reporte oficial generado por el sistema SIDEAP presenta un total de trescientos sesenta y un (361) registros de contratistas que carecen de asociación a una dependencia o área específica. Esta inconsistencia en la calidad de la información impide la identificación de la ubicación funcional de estos colaboradores.

En consecuencia, **este subgrupo poblacional fue excluido de las pruebas de auditoría por áreas**, dado que no es posible asignar responsabilidades individualizadas ni verificar la gestión de los enlaces o supervisores en dependencias no identificadas.

Nota del Auditor: La ausencia de designación de dependencia, derivada del registro inicial y la validación a cargo de la Dirección de Contratación, constituye una debilidad en la calidad de la información.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- ii. **Contingencia en el Acceso a Repositorios Documentales:** Debido a incidencias técnicas presentadas en los repositorios compartidos institucionales durante la ejecución del trabajo de campo, no fue posible realizar la verificación directa en las carpetas digitales designadas.

Para mitigar esta limitación y obtener evidencia suficiente y competente, el equipo auditor aplicó procedimientos alternativos, basando el análisis en la información remitida oficialmente por la Dirección de Talento Humano mediante el Memorando con Radicado 3-2025-004814 del 10-11-2025 y sus respectivos anexos.

3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORIA

Resultados del análisis y verificación al estado y avance de la Dirección de Talento Humano (unidad auditable principal) y Dirección de Contratación (contratistas) se presentan los siguientes hallazgos de auditoría:

Tabla 2. Resultados de Auditoría

Tipo de resultado	Cantidad	Referenciación	Proceso / Dependencia	Componente SCI
Cumplimientos	6	3.2.1,3.2.2,3.2.3,3.2.6,3.4.1,3.4.2	Dirección de Talento Humano	C1. Ambiente de Control C3. Actividades de control C5. Actividades de monitoreo
Incumplimientos	2	3.1.6. Incumplimiento (I-01-DTH.2025): Registro de Novedad de Retiro en el Aplicativo por la Integridad Pública - SIGEP	Dirección de Talento Humano	C3. Actividades de control
		3.3.1 Incumplimiento (I-02-DTH y DC - 2025): Omisión en el Registro de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP)	Dirección de Talento Humano y Dirección de Contratación	C3. Actividades de control
Oportunidades de Mejora	3	3.1.1. Oportunidad de Mejora (OM-01-DC-2025): presentación y registro de la declaración de bienes con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP	Dirección de Contratación	C3. Actividades de control
		3.1.2. Oportunidad de Mejora (OM-02-DC- 2025): Presentación y registro de la declaración general de conflicto de intereses con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP	Dirección de Contratación	C3. Actividades de control

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Tipo de resultado	Cantidad	Referenciación	Proceso / Dependencia	Componente SCI
		3.1.7. Oportunidad de Mejora (OM-03-DTH y DC-2025): Actualización de la Declaración Anual de Bienes y Rentas y de la Actividad Económica en SIGEP	Dirección de Talento Humano y Dirección de Contratación	C3. Actividades de control C5. Actividades de monitoreo
TOTAL:	11			

A continuación, se detallan los resultados anteriormente descritos:

3.1. SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DEL EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SIDEAP)

3.1.1. Oportunidad de Mejora (OM-01-DC -2025): presentación y registro de la declaración de bienes con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP

Condición: Tras la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno (OCI) en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), mediante el reporte Serial No. 1762353232732, generado a corte del 5 de noviembre de 2025, se evidenció que un número significativo de servidores y contratistas no cumplió con el plazo límite del 31 de julio de 2025 para la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Del universo total de 645 servidores y contratistas registrados en la Secretaría Distrital de la Mujer, se identificaron 78 casos de incumplimiento (12.09% del universo total), distribuidos en catorce (14) de las dieciséis (16) dependencias evaluadas. Es importante destacar que el 100% de los 78 casos de incumplimiento documentados en la evidencia corresponden a contratistas.

Las dependencias Dirección de Contratación, Dirección de Territorialización de Derechos y Oficina de Control Disciplinario Interno alcanzaron el 100% de cumplimiento. La evidencia detallada por dependencia se relaciona en la siguiente tabla:

Tabla 3. Cumplimiento por dependencia

Dependencia	Total Funcionarios	Cumplen	No Cumplen	Composición del Incumplimiento
Despacho de la Secretaría	24	21	3	3 Contratistas
Dirección Administrativa y Financiera	35	30	5	5 Contratistas
Dirección de Contratación	19	19	0	Cumplimiento Total
Dirección de Derechos y Diseño de Política	30	26	4	4 Contratistas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Dependencia	Total Funcionarios	Cumplen	No Cumplen	Composición del Incumplimiento
Dirección de Eliminación de Violencias.	86	83	3	3 Contratistas
Dirección de Enfoque Diferencial	43	38	5	5 Contratistas
Dirección de Gestión del Conocimiento	45	43	2	2 Contratistas
Dirección de Talento Humano	15	9	6	6 Contratistas
Dirección de Territorialización de Derechos.	94	94	0	Cumplimiento Total
Dirección del Sistema de Cuidado	84	63	21	21 Contratistas
Oficina Asesora de Planeación	30	24	6	6 Contratistas
Oficina de Control Disciplinario Interno	4	4	0	Cumplimiento Total
Oficina Jurídica	8	6	2	2 Contratistas
Subsecretaría de Fortalecimiento.	79	70	9	9 Contratistas
Subsecretaría de Gestión Corporativa	9	8	1	1 Contratistas
Subsecretaría del Cuidado.	40	29	11	11 Contratistas
TOTAL GENERAL		567	78	78 Contratistas

Fuente: Elaboración propia con base en reporte SIDEAP (Serial No. 1762353232732) a corte 5 de noviembre de 2025.

Del análisis se concluye:

- 91.76% (78 de 85 de los incumplimientos corresponde a contratistas.
- La información individual (nombres, identificación, fechas de diligenciamiento) se incluye en el Anexo 1, disponible para consulta exclusiva de las Direcciones de Talento Humano y de Contratación, según corresponda.

Criterio:

- **Decreto Distrital 367 de 2014, Art. 10:** Establece la obligación de diligenciar y actualizar la Declaración de Bienes y Rentas para todos los servidores y contratistas del Distrito.
- **Circular Externa No. 013 de 2025 – DASCD:** Ordena la actualización con corte al 31 de diciembre de 2024 entre el 1 de junio y el 31 de julio de 2025, advirtiendo que su omisión constituye falta disciplinaria según la Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021.
- **Circular Interna No. 0013 de 2025 – SDMujer:** Reitera los lineamientos y plazos a todos los funcionarios y contratistas de la Entidad.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Causa: Las causas preliminares identificadas son:

- Falta de atención a los requerimientos legales por parte de funcionarios y contratistas, pese a la existencia de alertas y comunicaciones emitidas por Talento Humano y Contratación.
- Débil cultura de autocontrol, reflejada en la omisión de una obligación estrictamente personal y no delegable.

No obstante, se requiere realizar el análisis de causa raíz, conforme a los lineamientos metodológicos de la SDMujer y el MIPG.

Efecto:

- Los infractores se exponen a la iniciación de procesos disciplinarios por violación de deberes funcionales.
- La Entidad no cuenta con información íntegra y actualizada para la gestión de conflictos de interés y transparencia, debilitando la Política de Integridad del MIPG.
- La baja efectividad del cumplimiento (2/16 dependencias) evidencia falencias en la gestión, afectando los indicadores ante el DASCD y la percepción de los órganos de control.

3.1.1.1 Replica: Dirección de Talento Humano

Mediante memorando 3-2025-004945 de fecha 27-11-2025 se recibió replica por parte de la Dirección de Talento Humano en los siguientes términos:

“De cara al presunto incumplimiento, se precisa que los siete (7) empleados públicos identificados con incumplimiento no se encuentran inmersos en dicho supuesto, sino que presentaron alguna situación administrativa específica —como el retiro de la entidad—o actualizaciones posteriores derivadas de correcciones a la información inicialmente registrada.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que cuando se genera el reporte de las presentaciones de las declaraciones de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), de manera automática dicho sistema indica la fecha de la última publicación realizada, razón por la cual las funcionarias que se retiraron de la entidad o que realizaron alguna modificación a los datos ingresados inicialmente lo hicieron en fechas posteriores a 31 de julio de 2025, por lo que la fecha de última declaración generada en el reporte de SIDEAP será -

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

ineludiblemente- posterior a la establecida por la Ley, sin que ello implique que las funcionarias hayan realizado su actualización en el aplicativo fuera de las fechas establecidas por la Ley.”

3.1.1.2 Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección Talento Humano.

Mediante el memorando 3-2025-004945 del 27 de noviembre de 2025, la Dirección de Talento Humano (DTH) allegó su réplica, la cual fue debidamente analizada junto con los soportes documentales anexos.

La Oficina de Control Interno (OCI) estableció que la condición preliminar del hallazgo se basó en la información extraída del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (**SIDEAP**), específicamente del reporte de estado Serial No. 1762353232732, con corte al 5 de noviembre de 2025. La OCI reconoce no contar con las facultades de administrador del sistema para verificar de forma individualizada las transacciones históricas en la plataforma, limitándose a la información generada en el corte de auditoría.

Tras la verificación de la documentación aportada por la DTH, se constata la siguiente evidencia:

- Las siete (7) funcionarias, clasificadas como empleadas públicas en el hallazgo, cumplieron con la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas en SIDEAP antes de la fecha límite del 31 de julio de 2025.
- La inconsistencia en la fecha reportada por el sistema se debe a que SIDEAP registra automáticamente la fecha de la última publicación o modificación realizada. Dichas modificaciones se efectuaron con posterioridad al 31 de julio de 2025 debido a situaciones administrativas específicas (retiro de la entidad o correcciones a la información), lo cual generó un registro posterior a la fecha límite sin que esto constituya un incumplimiento de la obligación principal.

En consecuencia, y en aplicación del principio de materialidad y objetividad, la OCI **acepta la aclaración** y la evidencia presentada por la Dirección de Talento Humano. Esta aceptación resulta en el **ajuste de la condición del hallazgo, excluyendo a las siete (7) empleadas públicas** del universo de servidores en situación de incumplimiento. El hallazgo se mantiene, centrándose exclusivamente en las 78 situaciones de incumplimiento de contratistas.

3.1.1.3 Réplica: Dirección de Contratos

Se recibe memorando *3-2025-004946* del viernes 28 de noviembre de 2025 por parte de la Dirección de Contratación exponiendo:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

“En atención al análisis detallado por dependencia del Informe remitido y del Anexo 1, se evidencia que la Dirección de Contratación cumplió con la presentación del registro de declaración de bienes en la fecha establecida por la normativa, realizando correctamente la actividad correspondiente. Adicionalmente, esta dependencia emitió comunicaciones tanto por correo electrónico como mediante piezas informativas con el fin de difundir la obligación y el trámite legal, así como de dar seguimiento a la supervisión de cada contrato. Por lo anterior, de manera respetuosa se solicita retirar la referencia de incumplimiento atribuida a esta dependencia.”

3.1.1.4 Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección de Contratos:

Mediante el memorando 3-2025-004946 del 28 de noviembre de 2025, la Dirección de Contratación (DC) presentó su réplica, la cual ha sido objeto de una revisión exhaustiva.

La Oficina de Control Interno (OCI) reconoce y valida el cumplimiento integral por parte de la dependencia Dirección de Contratación, donde el 100% de su personal (19 personas) atendió la obligación dentro del plazo establecido.

Es fundamental precisar que la observación formulada no se circunscribe al cumplimiento interno de la Dependencia, sino a la efectividad de los controles de seguimiento ejercidos en el marco de los deberes de supervisión contractual para con los contratistas de la Entidad.

La OCI ratifica el criterio legal de que la obligación de presentar la Declaración de Bienes y Rentas se configura como un deber personal, individual e indelegable de cada servidor y contratista (Decreto Distrital 367 de 2014, Art. 10 y Circular Externa No. 013 de 2025 – DASCD). Por lo tanto, la responsabilidad directa sobre el incumplimiento no recae en la Dirección de Contratación ni en los supervisores contractuales, sino exclusivamente en el contratista omisor.

Del análisis de las evidencias aportadas por la DC, la OCI verifica el ejercicio de acciones razonables y proporcionales dentro del ámbito funcional de la Dependencia, tales como:

- Divulgación y comunicación preventiva a los contratistas (correos electrónicos, piezas informativas).
- Emisión de recordatorios en el proceso de supervisión contractual.

En consecuencia, y dada la inexistencia de una norma que imponga a la Dirección de Contratación la obligación de garantizar el 100% de cumplimiento, se determina que no se configura un incumplimiento directo atribuible a la Dependencia.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

No obstante, lo anterior, y teniendo en cuenta que el ajuste en la *Condición* del hallazgo (tras la réplica de DTH) **confirma la persistencia de 78 situaciones de incumplimiento de contratistas**, la OCI **clasifica el hallazgo como Oportunidad de Mejora (OM-01-DC -2025)**. Esta clasificación se sustenta en la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y trazabilidad con el fin de mitigar el riesgo de información y el riesgo reputacional derivado de la persistencia de casos de inobservancia legal.

Recomendación:

La OCI, con el objetivo de agregar valor y propiciar mejoras sostenibles, recomienda a la Dirección de Contratación establecer y documentar un mecanismo institucional de verificación y seguimiento que propenda por asegurar el cumplimiento oportuno de la obligación de presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los contratistas.

La implementación de este mecanismo debe incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

Elemento de Control	Recomendación Específica
Procedimiento interno estandarizado	Incorporar al Proceso de Gestión Contractual un procedimiento interno que contemple, de manera explícita, las actividades, los responsables y los plazos para la verificación periódica del cumplimiento de obligaciones legales personales de los contratistas, incluyendo la Declaración de Bienes y Rentas.
Registro sistemático de trazabilidad	Diseñar e implementar un registro documental sistemático que permita consolidar y mantener evidencias objetivas de las acciones realizadas por los supervisores y la Dirección de Contratación para promover, requerir y hacer seguimiento al cumplimiento, facilitando la consulta y el reporte institucional ante el bajo nivel de efectividad observado (78 casos).
Sistema de alertas y recordatorios	Establecer un sistema de alertas proactivo, articulado con los responsables de la supervisión, que se active oportunamente durante los periodos obligatorios de actualización definidos por el DASCD (Circular Externa 013 de 2025 y demás disposiciones).
Actualización de orientaciones a supervisores	Emitir o actualizar formalmente las orientaciones para supervisores contractuales, incluyendo de forma inequívoca la obligación de verificar que el contratista haya atendido este deber legal personal, sin que esto implique sustituir o desplazar la responsabilidad indelegable del contratista.

La OCI reitera que, si bien se reconocen las acciones de control ejercidas, la persistencia de 78 casos de incumplimiento por parte de los contratistas evidencia la necesidad de fortalecer la eficacia del

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

mecanismo de control y seguimiento, recomendando a la Administración continuar con acciones de mejora que permitan alcanzar el 100% de cumplimiento en la Entidad.

3.1.2. *Oportunidad de Mejora (OM-02-DC-2025): Presentación y registro de la declaración general de conflicto de intereses con fecha límite 31 de julio de 2025 en SIDEAP*

Condición: Se determinó un incumplimiento en el deber legal de actualizar y registrar la Declaración General de Conflictos de Interés ante el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), dentro del plazo establecido con fecha límite del 31 de julio de 2025.

La verificación realizada mediante el reporte de estado (Serial No. 1762353232732, a corte 5 de noviembre de 2025) sobre un universo de seiscientos cuarenta y cinco (645) servidores y colaboradores, reveló que 102 individuos omitieron la presentación oportuna. El incumplimiento se distribuye en 95 contratistas y 7 empleados públicos.

El detalle del incumplimiento por dependencia, que constituye la evidencia principal del hallazgo, se presenta a continuación:

Tabla No. 4. Distribución del Incumplimiento por Dependencia en la Actualización de la Declaración General de Conflictos de Interés (Corte 31 de julio de 2025).

DEPENDENCIA / ÁREA	CONTRATISTAS QUE NO CUMPLEN	EMPLEADOS PÚBLICOS QUE NO CUMPLEN	TOTAL, POR DEPENDENCIA
Despacho Secretaría	3	0	3
Dirección Administrativa y Financiera	6	0	6
Dirección de Contratación	Cumple	Cumple	0
Dirección de Derechos y Diseño de Política	2	0	2
Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres...	2	0	2
Dirección de Enfoque Diferencial	5	0	5
Dirección de Gestión del Conocimiento	2	0	2
Dirección de Talento Humano	6	0	6
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	0	2	2
Dirección del Sistema de Cuidado	22	1	23
Oficina Asesora de Planeación	11	3	14
Oficina de Control Disciplinario Interno	Cumple	Cumple	0

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Oficina Jurídica	2	1	3
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	18	0	18
Subsecretaría de Gestión Corporativa	1	0	1
Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	13	0	13
TOTAL, GENERAL	95	7	102

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con reporte SIDEAP (Serial No. 1762353232732) a corte 5 de noviembre de 2025.

Criterio: El hallazgo contraviene el principio de transparencia y la obligación legal de actualizar anualmente el registro de conflictos de interés, conforme a las siguientes disposiciones:

- **Circular Externa No. 013 de 2025 – DASCD:** Establece el deber de actualización anual de la declaración general de conflictos de intereses a través del Módulo para la Gestión del Conflicto de Intereses en el SIDEAP, invitando a que dicha actualización se realizara entre el 1 de junio y el 31 de julio del año en curso, con el fin de garantizar el enfoque preventivo de la Política de Integridad del MIPG.
- **Circular No. 0013 del 5 de junio de 2025 – SDMujer:** Reitera a servidoras y servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer los lineamientos y plazos para la actualización de la Declaración General de Conflictos de Intereses en el SIDEAP.
- **Ley 2013 de 2019:** Busca garantizar los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

Causas: Las causas preliminares identificadas señalan la existencia de debilidades en los controles de prevención y monitoreo por parte de las áreas responsables, combinadas con la omisión del deber personal de autocontrol por parte de los sujetos obligados.

- **Debilidad en la supervisión y control:** Evidencia de fallas en la verificación preventiva, monitoreo permanente en SIDEAP y emisión de alertas tempranas por parte de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Contratación.
- **Deficiencia en la cultura de autocontrol:** Omisión de un deber legal de carácter personal, agravada por la presunta falta de atención o comprensión de las instrucciones y plazos establecidos en las Circulares No. 013 de 2025 (DASCD) y No. 0013 de 2025 (SDMujer).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- **Factores operativos:** La posible alta rotación contractual o el desconocimiento/manejo insuficiente del Módulo de Conflictos de Interés en el SIDEAP pudieron actuar como factores coadyuvantes en la omisión.

Es importante la realización de un Análisis de Causa Raíz que profundice en la identificación de fallas estructurales o de procesos (e.g., efectividad de la capacitación, idoneidad de los canales de comunicación, pertinencia de los mecanismos de seguimiento) para mitigar la recurrencia del incumplimiento en futuros periodos, conforme a la metodología institucional y del MIPG.

Consecuencias:

- **Riesgo de Integridad y Operacional:** Se obstaculiza la adecuada gestión de los conflictos de interés, impidiendo la consolidación de un panorama íntegro del riesgo institucional. Esto afecta directamente la eficacia de la política de integridad, los estándares de Transparencia y el cumplimiento de los pilares del MIPG.
- **Riesgo Legal y Disciplinario:** El incumplimiento podría constituir una posible falta disciplinaria por omisión de obligaciones legales, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).
- **Impacto en el Desempeño Institucional:** Se afecta negativamente el indicador institucional de cumplimiento de presentación de bienes, rentas y conflicto de intereses en SIDEAP ante el DASC, lo que expone a la Entidad a potenciales observaciones en auditorías externas y de organismos de control.

3.1.2.1 Replica: Dirección de Talento Humano.

Mediante memorando 3-2025-004945 de fecha 27-11-2025 se recibió replica por parte de la Dirección de Talento Humano en los siguientes términos:

“El presunto incumplimiento señalado se relaciona directamente con el Incumplimiento 3.1.1 (I-01-DC y DTH-2025), referente a la presentación y registro de la Declaración de Bienes con fecha límite del 31 de julio de 2025 en el sistema SIDEAP. Con la justificación presentada previamente respecto a este incumplimiento y los soportes adjuntos, se evidenció que ninguna empleada pública incurrió en incumplimiento de los términos establecidos por la Ley.

En consecuencia, se solicita igualmente excluir cualquier responsabilidad o injerencia atribuida a la Dirección de Talento Humano relacionada con este señalamiento.”

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.1.2.2 Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección Talento Humano

Mediante el memorando 3-2025-004945 del 27 de noviembre de 2025, la Dirección de Talento Humano (DTH) solicitó la exclusión de responsabilidad respecto de los siete (7) empleados públicos señalados en el Hallazgo.

La OCI reitera que la Condición inicial del hallazgo se fundamentó en el reporte de estado (Serial No. 1762353232732) generado por el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) con corte al 5 de noviembre de 2025, sin tener la potestad para verificar transacciones individuales o las causales de la última actualización del sistema.

Sin embargo, tras el análisis de la justificación y los soportes allegados por la DTH, la OCI constata la siguiente evidencia veraz:

1. Las siete (7) funcionarias, clasificadas como empleadas públicas, diligenciaron y registraron la Declaración General de Conflictos de Interés en SIDEAP antes de la fecha límite del 31 de julio de 2025.
2. El aparente incumplimiento en el reporte de auditoría obedece a que el sistema SIDEAP registra automáticamente la fecha de la última modificación o publicación de la declaración. Las situaciones administrativas (como retiro de la entidad o correcciones) generaron actualizaciones en fechas posteriores al 31 de julio de 2025, provocando que la fecha de la última declaración fuese posterior al plazo, sin que ello implique una omisión del deber legal.

En virtud del principio de objetividad y en calidad de beneficio de auditoría, la OCI acepta la aclaración y la evidencia presentada por la Dirección de Talento Humano. En consecuencia, se procede al ajuste de la Condición del hallazgo excluyendo a los siete (7) empleados públicos del universo de omisiones.

3.1.2.3 Réplica: Dirección de Contratación.

La Dirección de Contratación procede a exponer su réplica mediante memorando 3-2025-004946 del 28 de noviembre de 2025 de la siguiente manera:

“(…) Del análisis del Informe preliminar y del Anexo 1, se evidencia que la Dirección de Contratación cumplió con la presentación del registro de declaración general de conflicto de intereses dentro de la fecha legal establecida y con el debido cumplimiento de dicha actividad. Asimismo, esta dependencia emitió comunicaciones por correo electrónico y piezas informativas con el fin de difundir la obligación y el trámite legal, así como de dar seguimiento a la supervisión de cada contrato. Por lo anterior, de manera atenta, solicito retirar el señalamiento de incumplimiento. (…)”

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.1.2.4 Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplica Dirección de Contratación

Tras el examen detallado del memorando 3-2025-004946 del 28 de noviembre de 2025, esta Oficina de Control Interno procedió a analizar los argumentos expuestos por la Dirección de Contratación.

La OCI reconoce y valida que la Dirección de Contratación, como dependencia, logró el cumplimiento total del deber legal de presentación y registro de la Declaración General de Conflictos de Interés por parte de la totalidad de sus servidores y colaboradores (19 personas), dentro del plazo establecido.

No obstante, es necesario reiterar que el hallazgo formulado en el informe preliminar se dirige principalmente a la efectividad del rol funcional de la Dirección en la verificación, requerimiento y seguimiento del cumplimiento de esta obligación por parte de los contratistas de la Entidad, y no al cumplimiento interno de la dependencia.

El análisis integral confirma el marco normativo aplicable:

- La obligación de diligenciar la Declaración de Conflictos de Interés constituye un deber legal estrictamente personal e indelegable para cada contratista y servidor (Circular Externa 013 de 2025 – DASCD, Ley 2013 de 2019).
- La carga de cumplir con este registro recae, en última instancia, exclusivamente en el contratista, y no es jurídicamente trasladable a la Dirección de Contratación o a los supervisores contractuales.

En este sentido, la OCI confirma la ausencia de un incumplimiento directo atribuible a la Dirección de Contratación en su rol como dependencia. Adicionalmente, se reconocen las acciones preventivas y de control ejercidas por la Dirección, tales como la emisión de comunicaciones por correo electrónico y piezas informativas, y el seguimiento en la supervisión contractual.

Sin embargo, persisten casos de incumplimiento por parte de contratistas. Este resultado demuestra que las acciones de control, si bien existentes, no han alcanzado la efectividad necesaria para mitigar plenamente el riesgo de integridad y operacional derivado de la omisión.

Por lo expuesto, la OCI establece el hallazgo como **Oportunidad de Mejora (OM-02-DC-2025), enfocada** en la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y trazabilidad que soporten la gestión del riesgo institucional, en el marco de la Política de Integridad y los pilares del MIPG.

Se recomienda a la Dirección de Contratación integrar las acciones de fortalecimiento propuestas en el Hallazgo OM-01-DC-2025, extendiendo su aplicación a la verificación y seguimiento de la

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Declaración General de Conflictos de Interés, con el fin de alcanzar el 100% de cumplimiento en la Entidad.

3.1.3. **Cumplimiento (C): Gestión y Promoción para el Registro y la Actualización Proactiva de la Información en el SIGEP.**

Condición: La Oficina de Control Interno (OCI) constató que la Dirección de Talento Humano (DTH) cumplió con su deber de gestión y promoción para el registro y la actualización de las declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés y la divulgación proactiva de información ante el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Se verificó la ejecución de acciones recurrentes y el uso de canales de comunicación diversificados, dirigidos tanto a servidores públicos como a contratistas, lo que evidencia el esfuerzo institucional por impulsar el cumplimiento de estas obligaciones. Los principales soportes de esta gestión son:

- **Emisión de Acto Administrativo Interno:** La Circular No. 0013 del 5 de junio de 2025, emitida por la Subsecretaría de Gestión Corporativa, que estableció los lineamientos y plazos internos para la actualización.
- **Socialización Masiva y Recordatorios Proactivos:** Se utilizaron múltiples canales de difusión para garantizar la cobertura de la comunicación, incluyendo:
 - Correos electrónicos masivos (ej. 6 de junio y 29 de septiembre de 2025) para socializar y reiterar la obligatoriedad.
 - Uso de piezas gráficas de recordatorio (20 de octubre de 2025) y comunicaciones específicas mediante memorandos (ej. No. 3-2025-004584 del 27 de octubre de 2025) dirigidos al personal de planta.
 - Recordatorios dirigidos a individuos específicos (ej. 16 de octubre de 2025) para asegurar el seguimiento.

Dichas actividades de gestión se encuentran debidamente documentadas en la respuesta institucional radicada con el No. 3-2025-004814 del 10 de noviembre de 2025.

Criterio: La gestión y promoción adelantada por la Dirección de Talento Humano se ajusta a la normativa vigente que le asigna el rol de impulso y seguimiento en materia de transparencia y publicación de información proactiva:

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- **Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP y Secretaría de Transparencia), Numeral 5:** Establece que los jefes de Talento Humano y de Contratos deben "Promover el registro, la actualización y el cargue de las declaraciones y reportes por parte de los servidores públicos y contratistas que son sujetos obligados..."
- **Circular Externa No. 013 de 2025 – DASCD, Numeral 6:** Imparte lineamientos sobre la Actualización y publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el SIGEP.
- **Decreto 019 de 2012 (modificado por el Decreto 2106 de 2019), Artículo 227:** Determina la obligación de registrar y actualizar la información en el SIGEP, lo cual implica la responsabilidad de la unidad de personal de la Entidad de habilitar y gestionar dicho proceso.

3.1.4. Cumplimiento (C): Comunicación de las Consecuencias Disciplinarias por Omisión de los Deberes de Transparencia (Ley 2013 de 2019).

Condición: Se constata que la Dirección de Talento Humano (DTH) cumplió con el deber institucional de informar de manera previa, clara y suficiente a servidores públicos y contratistas las consecuencias legales y disciplinarias derivadas del incumplimiento de las obligaciones de transparencia y publicidad (Ley 2013 de 2019) ante el Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II).

Esta comunicación, obligatoria para garantizar el principio de publicidad activa y el conocimiento de los deberes funcionales, se realizó a través de los siguientes documentos, los cuales incluyeron la advertencia explícita de las sanciones:

- **Correo electrónico masivo (6 de junio de 2025):** Para la socialización de la Circular No. 0013 de 2025, se incluyó la advertencia de que la omisión "puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, previa aplicación del procedimiento establecido en las Leyes No. 1952 de 2019 y No. 2094 de 2021."
- **Memorando No. 3-2025-004584 (27 de octubre de 2025):** Dirigido a los servidores de planta, reiteró la obligación y advirtió que su inobservancia acarrearía "consecuencias disciplinarias susceptibles de sanción".

La DTH garantizó la divulgación de las consecuencias, elemento crucial para la observancia del debido proceso y el principio de tipicidad en el régimen disciplinario.

Criterio:

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Criterio: El cumplimiento se verifica en la observancia del deber impuesto a las áreas de Talento Humano y Contratación:

- **Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP y Secretaría de Transparencia), Numeral 5:** Esta norma obliga a los jefes de Talento Humano y de Contratos a "aclararles [a los servidores y contratistas] la obligación de su cumplimiento y las **consecuencias disciplinarias establecidas en el Código General Disciplinario que puede acarrear su inobservancia.**"
- **Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), Artículos 23, 26 y 39:** El marco disciplinario establece que el incumplimiento de los deberes legales y reglamentarios, incluyendo aquellos vinculados a la moralidad pública y transparencia, constituye una falta disciplinaria sancionable.

3.1.5. *Cumplimiento (C) en la Designación y Comunicación del Gestor de Integridad Pública*

Condición: Se verificó el cumplimiento oportuno de la Secretaría Distrital de la Mujer en la designación del Gestor de Integridad Pública.

Mediante el Memorando No. 1-2025-015206 (radicado el 1 de octubre de 2025), la Entidad formalizó y comunicó al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que el rol de Gestora de Integridad para la implementación de la Política de Integridad Pública recaía en la persona que desempeñara el empleo de Directora de Talento Humano.

Criterio: La acción de la Entidad se ajustó al término y al fondo de la directriz emitida por las autoridades competentes en materia de integridad:

- **Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP y Secretaría de Transparencia), Para los Representantes Legales:** Dicha circular recomienda la designación de un servidor público como Gestor de Integridad y establece la obligatoriedad de que esta información sea comunicada al DAFP a más tardar el 01 de octubre de 2025.

El cumplimiento se ratifica dado que la comunicación al DAFP se efectuó en la fecha límite establecida por la Circular Conjunta.

3.1.6. *Incumplimiento (I-01-DTH.2025): Registro de Novedad de Retiro en el Aplicativo por la Integridad Pública - SIGEP*

Condición: Se determinó el incumplimiento de la obligación legal de registrar la novedad de RETIRO en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) por parte de los funcionarios de planta desvinculados.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Del universo de once (11) funcionarios que cesaron su vínculo laboral entre el 1 de mayo de 2025 y el 30 de octubre de 2025, se constató que seis (06) de ellos no realizaron el registro obligatorio de retiro en el SIGEP. En contraste, solo cinco (5) funcionarios cumplieron oportunamente con dicho reporte.

El detalle del hallazgo es el siguiente:

Tabla 5. Registro Retiro SIGEP

Dependencia	Cargo	Fecha de Retiro	Acto Administrativo de Retiro	Fecha Registro SIGEP	Estado
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	15/08/2025	Res 0246 del 28 de julio de 2025	3/10/2025 15:12	CUMPLE
OFICINA ASESORA JURÍDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21/10/2025	Res 0344 del 6 de octubre de 2025	16/10/2025 12:08	CUMPLE
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN...	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12/05/2025	Res 0148 del 9 de mayo de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN...	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	31/08/2025	Res 0244 del 28 de julio de 2025	8/09/2025 17:28	CUMPLE
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN...	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27/10/2025	Res 0349 del 7 de octubre de 2025	27/10/2025 22:46	CUMPLE
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN...	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21/08/2025	Res 0278 del 21 de agosto de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE
DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN...	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28/10/2025	Res 0374 del 21 de octubre de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBSECRETARIO	1/10/2025	Res 0318 del 24 de septiembre de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	DIRECTOR TÉCNICO	6/10/2025	Res 0342 del 3 de octubre de 2025	27/10/2025 18:34	CUMPLE
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	DIRECTOR TÉCNICO	18/09/2025	Res 0304 del 12 de septiembre de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE
DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19/09/2025	Res 0337 del 30 de septiembre de 2025	No reportó su retiro en SIGEP...	INCUMPLE

Fuente: Elaboración Propia (TGC) con información remitida por DTH sobre la desvinculación de funcionarios de SDMujer en el período comprendido entre 1 de mayo de 2025 y 30 de octubre de 2025; donde la SDMujer reporta, el retiro (desvinculación) de once (11) Funcionarios de Planta.

Criterio: El hallazgo contraviene la obligación legal que exige a los servidores públicos mantener actualizada su información en el SIGEP, incluso después de su desvinculación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- **Decreto Ley 19 de 2012, Artículo 227 (Reportes al SIGEP):** Exige que "Al retiro del servicio la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas y los soportes deberán desvincularse del empleo en el SIGEP".
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.1.9 (Declaración de bienes y rentas y hoja de vida):** Indica que la información "deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor."

Causas: Las causas principales se concentran en debilidades de control y deficiencias culturales, no logrando internalizar el deber legal del registro de retiro:

- El Procedimiento de Desvinculación de Personal de la Planta (Código: GTH-PR-25) no incluye el registro en SIGEP como una actividad obligatoria y verificable en el *checklist* de retiro.
- Ausencia de verificaciones cruzadas y mecanismos de seguimiento efectivos para confirmar la ejecución del registro del retiro en el SIGEP antes de finalizar el proceso de desvinculación.
- El exfuncionario desconoce o subestima la obligación legal de registrar su retiro, lo cual se relaciona con la ausencia de acciones de sensibilización específicas sobre la novedad de retiro en el SIGEP.

No obstante, es importante la realización de un Análisis de Causa Raíz.

Consecuencias: El incumplimiento genera riesgos administrativos, de integridad y disciplinarios:

- **Riesgo de Información:** Se compromete la integridad y veracidad de la información oficial contenida en el SIGEP, lo que afecta reportes a entes de control, estadísticas y la rendición de cuentas, pudiendo generar requerimientos correctivos y hallazgos administrativos.
- **Riesgo Disciplinario:** Tanto los seis exfuncionarios que omitieron el registro de retiro como el área de Talento Humano (por no implementar controles mínimos) se exponen a posibles faltas disciplinarias por incumplimiento de deberes funcionales y negligencia en el ejercicio de funciones, conforme a la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).
- **Riesgo Operacional:** La ausencia del registro genera la imposibilidad de culminar formalmente el proceso de desvinculación en los sistemas, lo que puede acarrear confusiones sobre la vigencia real del vínculo laboral y errores en futuras certificaciones.

3.1.6.1 Replica del auditado: Dirección de Talento Humano

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	

Mediante memorando 3-2025-004945 de fecha 27-11-2025 se recibió replica por parte de la Dirección de Talento Humano en los siguientes términos:

“Sobre el particular, es menester indicar que todo servidor público se encuentra en la obligación de adelantar las acciones y gestiones pertinentes cuando cesa el ejercicio de sus funciones. El cumplimiento de estos deberes es individual y recae exclusivamente sobre cada servidor, en virtud de las responsabilidades propias del cargo y de la normativa vigente. En ese sentido, la Dirección de Talento Humano, al momento de formalizar el retiro del servicio, informa a cada funcionario — mediante memorando— las gestiones que deben realizar con ocasión de su desvinculación. Sin embargo, esta comunicación tiene un carácter meramente orientador y no implica, en ningún caso, la asunción o subrogación de los deberes legales que corresponden a cada servidor público. La responsabilidad del cumplimiento de dichas obligaciones permanece en cabeza del funcionario, aun después de emitidas las instrucciones.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano cumplió con las acciones informativas que le competen sin sustituir las responsabilidades individuales de los servidores, se solicita de manera atenta y respetuosa excluir cualquier responsabilidad o injerencia atribuida a dicha Dirección en relación con el presunto incumplimiento señalado.”

3.1.6.2 Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Tras analizar el memorando 3-2025-004945 del 27 de noviembre de 2025, la Oficina de Control Interno (OCI) acoge el planteamiento de la Dirección de Talento Humano (DTH) respecto al carácter personal, individual e indelegable de la obligación de registrar la novedad de retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

El marco normativo (Decreto Ley 19 de 2012, Art. 227 y Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.5.1.9) establece claramente que la responsabilidad de ejecutar este registro recae en el servidor público desvinculado (primera línea de defensa), cuya omisión constituye la Condición del hallazgo y expone al exfuncionario a un riesgo disciplinario. La OCI no discute la naturaleza individual de este deber.

Si bien la obligación de registro es personal, la OCI niega la solicitud de exclusión de responsabilidad o injerencia de la Dirección de Talento Humano, por cuanto su rol funcional se enmarca en la segunda línea de defensa del Sistema de Control Interno, con la responsabilidad institucional de diseñar, implementar y monitorear controles para mitigar los riesgos asociados a la gestión del talento humano.

El hallazgo de Incumplimiento (I-01-DTH.2025) no se fundamenta en la incapacidad de la DTH para ejecutar el registro por el exfuncionario, sino en la debilidad de gestión institucional que permitió que

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

seis (6) omisiones se materializaran, lo cual evidencia una falla sistémica en los controles de prevención y aseguramiento.

La DTH argumenta que *"informa a cada funcionario —mediante memorando— las gestiones que deben realizar con ocasión de su desvinculación" con un "carácter meramente orientador"*. Sin embargo, la OCI procedió a cotejar esta afirmación con los soportes documentales anexos, evidenciando la ausencia total de elementos (copias de memorandos, checklist de desvinculación, constancias de recibo, o registro de trazabilidad) que permitan verificar:

- La existencia y la emisión efectiva de dicha comunicación a los seis exfuncionarios en incumplimiento.
- El contenido específico y la claridad de la instrucción legal impartida sobre la obligatoriedad del registro en SIGEP.
- La trazabilidad y la eficacia de este mecanismo como un control preventivo, verificable y trazable dentro del Procedimiento de Desvinculación de Personal de la Planta (Código: GTH-PR-25).

La falta de evidencia y la argumentación limitada de la DTH, que se restringe a una declaración de hecho sin respaldo documental, imposibilita validar la funcionalidad del control preventivo y su impacto. Esto configura una debilidad crítica en el diseño y la operación de los controles de la DTH, contraviniendo los principios del MECI y las directrices del DAFP sobre la segunda línea de defensa, cuyo deber es ir más allá de la orientación.

En consecuencia, y al no haberse desvirtuado la Causa asociada a la insuficiencia del control, la OCI **mantiene el Incumplimiento (I-01-DTH.2025): Registro de Novedad de Retiro en el Aplicativo por la Integridad Pública - SIGEP.**

La OCI reitera que la Dirección de Talento Humano, en su rol institucional y con respecto a los seis (6) casos de incumplimiento confirmados, tiene el deber funcional de verificar si se han efectuado las remisiones formales y oportunas a la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI). La omisión o falta de evidencia de dicha remisión podría constituir una nueva omisión en el deber funcional de trasladar a la autoridad competente los hechos que configuran posibles faltas disciplinarias (Ley 1952 de 2019), cerrando de manera deficiente el ciclo de control.

El Incumplimiento requiere la adopción urgente de medidas para mitigar el Riesgo Disciplinario y el Riesgo de Información.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Criterio	Recomendación
Control Operacional	Actualizar el Procedimiento GTH-PR-25 de Desvinculación de Personal para incluir como actividad obligatoria y verificable: a) La entrega física y por correo electrónico de un <i>Checklist/Paz y Salvo de Retiro</i> donde el funcionario deje constancia expresa y firmada de haber sido informado y orientado sobre la obligatoriedad del registro en SIGEP, y b) El monitoreo o verificación cruzada posterior por parte de DTH (mediante reporte SIGEP) para confirmar el cumplimiento antes de finalizar formalmente el proceso de desvinculación.
Monitoreo y Seguimiento	Implementar un Registro de Trazabilidad Documental sistemático para la custodia de las evidencias (copias de los <i>Checklist/Paz y Salvo de Retiro</i> firmados y/o capturas de pantalla de correos) de las acciones de notificación realizadas a cada funcionario desvinculado, asegurando la trazabilidad, cobertura y verificabilidad del control.
Riesgo Disciplinario	Estandarizar y documentar el procedimiento de remisión a la OCDI de los casos de incumplimiento del registro SIGEP (I-01-DTH.2025), garantizando que el traslado se realice inmediatamente después de la fecha límite establecida o de su identificación, junto con el acervo probatorio.

3.1.7. Oportunidad Mejora (OM-03-DTH y DC-2025): Actualización de la Declaración Anual de Bienes y Rentas y de la Actividad Económica en SIGEP.

Condición: Se constató un incumplimiento masivo por parte de servidores públicos y contratistas en el deber de actualizar la Declaración de Bienes y Rentas y de la Actividad Económica en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) durante el período legalmente establecido para el orden territorial (1° de junio al 31 de julio de la vigencia).

La verificación realizada sobre una muestra de ciento diez (110) funcionarios (empleados públicos y contratistas) arrojó que solo ocho (08) individuos cumplieron con la actualización, lo que representa una tasa de incumplimiento del 92.7% en la muestra.

El detalle del incumplimiento por dependencia es el siguiente:

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Tabla 6. Actualización de la declaración de bienes y rentas a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP durante el periodo establecido entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia

DEPENDENCIA / ÁREA	CONTRATISTAS QUE NO CUMPLEN	EMPLEADOS PÚBLICOS QUE NO CUMPLEN	CONTRATISTAS QUE CUMPLEN	EMPLEADOS PÚBLICOS QUE CUMPLEN	Total, Incumplimiento (Muestra)
Despacho Secretaria	3	3	0	0	6
Dirección Administrativa y Financiera	3	3	0	0	6
Dirección de Contratación	3	3	0	0	6
Dirección de Derechos y Diseño de Política	3	2	0	1	5
Dirección de Eliminación de las Violencias...	3	3	0	0	6
Dirección de Enfoque Diferencial	3	3	0	0	6
Dirección de Gestión del Conocimiento	2	2	1	1	4
Dirección de Talento Humano	3	2	1	0	5
Dirección de Territorialización...	2	3	1	0	5
Dirección del Sistema de Cuidado	2	1	2	1	3
Oficina Asesora de Planeación	3	3	0	0	6
Oficina de Control Disciplinario Interno	3	3	0	0	6
Oficina Jurídica	3	3	0	0	6
Subsecretaría de Fortalecimiento...	3	3	0	0	6
Subsecretaría de Gestión Corporativa	3	3	0	0	6
Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	3	3	0	0	6
TOTAL (Muestra)	45	45	6	2	90

Fuente: Elaboración Propia (TGC) con consultada en la Pagina Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Criterio: El hallazgo vulnera el cumplimiento de la obligación de periodicidad anual establecida para las entidades del orden territorial:

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.16.4 (Modificado por el Decreto 484 de 2017), Literal b):** Establece que la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica para servidores públicos de entidades y organismos públicos de orden territorial debe ser efectuada a través del SIGEP "entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia".

Causas: Las causas principales señalan deficiencias en la gobernanza del proceso y barreras operativas:

- Posible ausencia de un plan operativo anual sólido por parte de la DTH que asegure un calendario de alertas, soporte técnico y jornadas de acompañamiento con el impacto suficiente para movilizar la totalidad del personal.
- Existencia de barreras de acceso, problemas tecnológicos o desconocimiento en el manejo del SIGEP, lo que demanda un acompañamiento técnico y formativo (tutorías, soporte) más robusto y localizado, especialmente para los contratistas y el personal con menos familiaridad tecnológica.
- Las alertas y sensibilizaciones previas, a pesar de existir, demostraron tener un bajo impacto en la tasa de cumplimiento real (solo el 7.3% de la muestra cumplió).

No obstante, es importante la realización de un Análisis de Causa Raíz.

Consecuencias: El incumplimiento genera un riesgo operativo, legal y reputacional de alto impacto:

- **Riesgo de inconsistencia de datos:** El bajo cumplimiento afecta la fiabilidad institucional de los datos del SIGEP, generando desalineación con otros sistemas (SIDEAP, Nómina) y dificultando la gestión técnica basada en datos confiables por parte de la DTH.
- **Riesgo disciplinario:** El incumplimiento reiterado de la actualización anual constituye un riesgo jurídico significativo, configurando una presunta falta disciplinaria (omisión de deber legal) tanto para los servidores públicos (personal) como para la Dirección de Talento Humano (por negligencia en el control y la verificación), conforme a la Ley 1952 de 2019.
- **Afectación reputacional e indicadores:** Compromete la percepción de integridad institucional y la capacidad de la Secretaría para gobernar el empleo público. Esto impacta negativamente el Índice de Desempeño Institucional y los reportes del FURAG, afectando la calificación ante el DAFP y los entes de control.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.1.7.1 Replica de los auditados: Dirección de Talento Humano y Dirección de Contratación:

Mediante memorando 3-2025-004945 de fecha 27-11-2025 se recibió replica por parte de la Dirección de Talento Humano en los siguientes términos:

“(…) Respecto de este presunto incumplimiento, se precisa que la Secretaría Distrital de la Mujer, pertenece al Sector Central de la Administración Distrital con autonomía administrativa y financiera, que se rige por los lineamientos y disposiciones emitidos a nivel Distrital.

Para el caso específico de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés se debe realizar entre el 1 de junio al 31 de julio de cada vigencia en el aplicativo SIDEAP, por lo que para la vigencia 2025 se dio cabal cumplimiento dado que la totalidad de empleados públicos cumplieron con su deber.

Como soporte de lo anterior, se adjunta la Circular Externa No. 13 de mayo de 2025, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, que establece los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores, servidoras y colaboradores del Distrito Capital, así como para la publicación y divulgación proactiva de dicha declaración, del registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, los Decretos Distritales 189 de 2020 y 159 de 2021, y el Acuerdo Distrital 782 de 2020.

De igual manera, se remite la Circular Interna No. 0013 del 5 de junio de 2025, expedida por la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría de la Mujer, mediante la cual se imparten los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas, la publicación y divulgación proactiva de dicha información, la actualización del registro de conflictos de interés, la declaración del impuesto de renta y complementarios —en concordancia con la normativa mencionada—, así como la actualización de las hojas de vida en SIDEAP. En consecuencia, se solicita eliminar este presunto incumplimiento atribuido a la Dirección de Talento Humano, toda vez que se actuó conforme a los lineamientos distritales y dentro de los plazos establecidos.”

La Dirección de Contratación procede a exponer su réplica mediante memorando 3-2025-004946 del 28 de noviembre de 2025 de la siguiente manera:

“En atención al Anexo 1, se evidencia que la Dirección de Contratación cumplió con la respectiva presentación, lo cual pone de manifiesto una incoherencia en la información suministrada, dado que se registra el cumplimiento de las actividades por parte de los Contratistas y Servidores. Por lo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	

anterior, de manera atenta, solicito retirar la referenciación de incumplimiento o cualquier solicitud de aclaración sobre la información aportada.”

3.1.7.2 Respuesta de la Oficina de Control Interno a réplicas

La Oficina de Control Interno (OCI) ha examinado detalladamente el memorando 3-2025-004945 (DTH) y el memorando 3-2025-004946 (DC).

- Ambas Direcciones basan su réplica en el presunto cumplimiento del deber de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), en atención a los lineamientos distritales (Circular Externa No. 13 de 2025 – DASCD).
- El hallazgo se formuló en virtud del Criterio Nacional contenido en el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 484 de 2017), el cual exige que la actualización anual de la Declaración de Bienes y Rentas se realice a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), de orden nacional, para las entidades territoriales.
- La muestra auditada evidenció un incumplimiento del 92.7% en el SIGEP. Por lo tanto, el alegato de cumplimiento en SIDEAP no desvirtúa la Condición del hallazgo ni el Criterio Nacional aplicado, en la medida en que la DTH no aportó evidencia de la articulación formal, automática y verificable entre ambos sistemas que garantice que la información cargada en SIDEAP haya sido efectivamente reflejada en SIGEP.

El análisis de las réplicas reafirma la existencia de un vacío institucional y un riesgo sistémico en la Entidad, el cual es el objeto principal de esta Oportunidad de Mejora. Este vacío se materializa en la coexistencia de dos interpretaciones diferentes entre la DTH y la DC sobre cuál es el aplicativo final de cumplimiento (nacional o distrital) evidencia una falla de coordinación y la ausencia de una segunda línea de defensa robusta.

Este vacío vulnera los principios de Coordinación, Eficacia y Responsabilidad Administrativa (Art. 209 C.P.) y compromete la Dimensión de Información y Comunicación del MIPG, exponiendo a la Entidad a múltiples riesgos:

- **Riesgo disciplinario:** Por posible omisión de controles y falta de diligencia funcional (Ley 1952 de 2019).
- **Riesgo reputacional y de desempeño:** Por afectación de indicadores y exposición a observaciones de entes de control externos (DAFP, Veeduría, Contraloría, Procuraduría).

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- **Riesgo operacional:** Por el compromiso de la fiabilidad y veracidad de los datos oficiales sobre el empleo público en el sistema nacional (SIGEP).

La OCI concluye que la causa del hallazgo no es únicamente la omisión individual, sino la falta de claridad institucional para dar cumplimiento a la normativa nacional. En consecuencia, se procede a:

- Definir una Oportunidad de Mejora (**OM-03-DTH y DC-2025**), modificando su alcance de una observación sobre el incumplimiento a una observación sobre la debilidad de Gobernanza en la articulación SIGEP-SIDEAP.
- Teniendo en cuenta que esta situación de falta de articulación entre los sistemas se origina en el nivel Distrital, se alerta a la Administración una acción prioritaria a exhortar a la Dirección de Talento Humano (DTH) para que desarrolle las gestiones necesarias para emitir una Comunicación Oficial (formal y vinculante) al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Dicha comunicación deberá solicitar información formal, detallada y vinculante respecto a:

- Las acciones y lineamientos implementados por el DASCD en virtud del Convenio 096 de 2015 para la articulación de SIGEP (Nacional) y SIDEAP (Distrital).
- La definición precisa de las obligaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer frente a cada plataforma (SIGEP y SIDEAP).
- La jerarquía y el procedimiento estándar que deben seguir las Direcciones de Talento Humano y Contratación para garantizar que el cumplimiento en el ámbito distrital (SIDEAP) satisfaga formalmente la exigencia de reporte en el ámbito nacional (SIGEP).

Esta acción se considera esencial para despejar la incertidumbre y establecer un control verificable en la Entidad, mitigando de manera proactiva los riesgos disciplinarios y fiscales derivados de la omisión en el sistema nacional.

3.1.8. **Cumplimiento (C) en el Diseño y Planificación del Mecanismo de Comprobación Selectiva de Veracidad**

Condición: Se constató que la Dirección de Talento Humano (DTH) ha cumplido con el deber de diseñar y planificar las acciones necesarias para ejecutar la comprobación selectiva de veracidad de la Declaración de Bienes y Rentas.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

La evidencia, suministrada en el Memorando Radicado 3-2025-004814, demuestra la existencia de un mecanismo que garantiza la objetividad y la cobertura del proceso:

- **Mecanismo de Selección al Azar:** Se utiliza una selección aleatoria basada en la asignación de números a la base de datos de la planta de personal, la cual es procesada por un generador de números aleatorios (APP).
- **Inclusión Jerárquica:** Se asegura la representatividad de la muestra, al seleccionar un mínimo de dos servidores por cada nivel jerárquico que se haya posesionado antes del 1 de junio de 2025.
- **Garantía del Proceso:** El mecanismo incluye la solicitud formal de documentación, la posibilidad de emitir requerimientos de complementación y aclaración, y, en caso de inconsistencias o falta de declaración, la remisión de un informe a la Oficina de Control Disciplinario Interno para los fines pertinentes.
- **Planificación Proactiva:** La DTH justificó la programación de la ejecución de la verificación para mediados de noviembre de 2025, con culminación estimada en las primeras semanas de diciembre de 2025. Esta planificación se realiza posterior al cierre del calendario tributario para la declaración de renta (24 de octubre de 2025), lo que demuestra una gestión estratégica y coordinada con el contexto legal.

Aunque la circular de socialización se encuentra en trámite a la fecha del reporte, la Entidad ha demostrado la existencia y suficiencia del diseño procedimental, así como la planificación de la ejecución dentro del semestre correspondiente

Criterio: El diseño y la planificación del proceso por parte de la DTH dan cumplimiento a la obligación de establecer un mecanismo periódico de verificación, conforme a lo establecido en:

- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.16.6 (Comprobación selectiva de veracidad):** Esta norma establece la obligación para el Jefe de la Unidad de Personal de *"verificar la veracidad del contenido de las declaraciones e informes, mediante sistema de muestreo o selección al azar"* por lo menos una vez semestralmente.

El cumplimiento se ratifica en que la DTH ha establecido un sistema de muestreo al azar funcional y un procedimiento con consecuencias claras, asegurando la verificación de veracidad de forma semestral.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.2. REGISTRO DE PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE

3.2.1. Incumplimiento (I-02-DTH y DC -2025): Omisión en el Registro de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

Condición: Se constató un incumplimiento normativo de carácter objetivo y generalizado por parte de los servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer en su deber de registrar la Declaración de Persona Expuesta Políticamente (PEP) en el aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II), de acuerdo con lo establecido en el Decreto 830 de 2021.

La verificación, con corte al 20 de noviembre de 2025, evidenció lo siguiente:

- Ninguno de los dieciséis (16) directivos verificados (Secretaría, Subsecretarías y Direcciones) que tienen asignadas o delegadas funciones consideradas PEP (dirección general, formulación de políticas, manejo de bienes/dinero público, etc.) reportó su declaración en el Aplicativo por la Integridad Pública.
- La omisión de algunos cargos directivos obligados materializa una ausencia de control y seguimiento efectivo por parte de la Dirección de Talento Humano (DTH) y el área de Contratación.
- Se encontró que once (11) funcionarios no directivos (10 contratistas y 1 empleado público auxiliar administrativo) habían registrado su declaración PEP, lo cual no corresponde al universo de directivos obligados y pone en riesgo la fiabilidad de la información pública. (Ver Anexo2_PT_Personas Expuestas Políticamente)

Criterio: La omisión contraviene las siguientes disposiciones que definen la obligación para los directivos y el deber de gestión para la Entidad:

- **Decreto 830 de 2021, Artículo 2.1.4.2.3 (Personas Expuestas Políticamente):** Define explícitamente como PEP a los servidores públicos que tengan asignadas o delegadas funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, lo cual aplica para algunos cargos directivos de la Entidad.
- **Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP), Para Jefes de Talento Humano, Numeral 5:** Establece el deber de "Promover el registro y la actualización de sus declaraciones... de las Personas Expuestas Políticamente determinadas por el Decreto 830 de 2021" y la obligación de "Hacer seguimiento al cumplimiento" de estas obligaciones en el Aplicativo.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- **Circular Externa 100-019 de 2021 (DAFP):** Reitera que los servidores públicos de altos cargos y las Personas Expuestas Políticamente deben registrar sus declaraciones en el Aplicativo por la Integridad Pública como mecanismo de acceso público para la ciudadanía y los entes de control.

Causas:

- Inexistencia o ineficacia de un mecanismo formal implementado por la DTH para identificar, clasificar, validar y actualizar la lista de servidores que cumplen con los criterios de Persona Expuesta Políticamente (PEP), tal como lo exige la normativa.
- Ausencia de evidencia de socialización interna efectiva sobre: quiénes son PEP, la obligatoriedad de declarar en el SIGEP y las consecuencias disciplinarias derivadas de la omisión.

No obstante, es importante hacer el análisis de causas conforme a lineamientos de la SDMujer, y determinar la causa raíz.

Consecuencias: La falta de registro y control genera impactos adversos en el sistema de integridad y en el riesgo legal de la Entidad:

- Se incumple la Ley 2013 de 2019, la cual impone la publicidad de estas declaraciones como pilar de la transparencia, limitando el ejercicio del control social y de auditorías externas.
- Se configura una posible falta disciplinaria por parte de la totalidad de los directivos obligados, al omitir el registro o la actualización de información en un sistema oficial de transparencia, lo que vulnera los deberes funcionales y el principio de eficacia.
- La omisión de implementar y ejecutar los controles de seguimiento necesarios para garantizar el cumplimiento de obligaciones institucionales (tal como lo exigen las circulares) puede configurar una falta disciplinaria en cabeza de la Dirección de Talento Humano.
- Genera información incompleta e inexacta en la base pública de datos de integridad, lo cual afecta los informes nacionales y distritales, comprometiendo la credibilidad y reputación de la Entidad.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

3.2.1.1 Réplica del Auditado: Dirección de Talento Humano.

La DTH fundamenta su réplica en la autonomía administrativa y financiera de la Secretaría y solicita levantar el hallazgo en espera de un lineamiento del DASCD que defina el universo PEP.

- i. *Inaplicabilidad del principio de autonomía como causa de exención:* La OCI rechaza la premisa de que la autonomía administrativa de la Secretaría Distrital de la Mujer la exima del cumplimiento del Decreto 830 de 2021 y las directrices del DAFP, DASCD, entre otras.

- El Decreto 830 de 2021 (que define el régimen PEP) es una norma de orden nacional y de aplicación obligatoria para todas las entidades públicas que integran la Rama Ejecutiva, en sus distintos niveles, incluyendo las territoriales.

El ámbito de aplicación de las leyes de transparencia y probidad es transversal, buscando estandarizar los mecanismos de control social y prevención del riesgo de corrupción a nivel nacional.

- La Circular Conjunta No. 100-004-2025 fue emitida específicamente para Jefes de Talento Humano (DTH) del nivel territorial, ordenando expresamente:

a) Promover el registro y la actualización de las declaraciones PEP, y

b) Hacer seguimiento al cumplimiento de estas obligaciones en el Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II).

La DTH está legalmente obligada a acatar esta instrucción sin requerir una consulta previa.

- ii. La solicitud de "*elevar la consulta al DASCD*" no es un mecanismo válido para suspender el cumplimiento de un deber legal vigente ni para levantar un hallazgo.

- La obligación de la DTH, como Segunda Línea de Defensa (MECI), es identificar y clasificar internamente los cargos que cumplen con los criterios objetivos del Decreto 830 de 2021 (dirección general, formulación de políticas, manejo de bienes/dinero público). Este ejercicio de valoración del riesgo es autoejecutable y recae en el área de Talento Humano, no en una entidad externa.
- El hallazgo se mantiene porque la omisión de los dieciséis (16) directivos es una condición objetiva verificada con corte al 20 de noviembre de 2025, lo cual demuestra una falla en el control institucional de la DTH para garantizar la trazabilidad de esta obligación.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

En conclusión, el hallazgo **Incumplimiento (I-02-DTH y DC -2025) se MANTIENE** en su integridad. La OCI reafirma que la responsabilidad de identificar, socializar y hacer seguimiento al universo PEP corresponde a la DTH, sin que la autonomía de la Entidad o la necesidad de consultas la exoneren de este deber.

3.2.1.3 Replica del Auditado Dirección de Contratación.

La Dirección de Contratación procede a exponer su réplica mediante memorando 3-2025-004946 del 28 de noviembre de 2025 de la siguiente manera:

En atención a la supuesta omisión en el registro de declaración PEP, regulada en el Decreto 1674 de 2016 y compilada en el Decreto 1081 de 2015, me permito informar que los contratos suscritos en la Entidad no cumplen con las condiciones que requieren la suscripción de dicho registro. Asimismo, las personas señaladas en la lista aportada no hacen parte de esta Dependencia, ya que la validación correspondiente se realiza desde la Supervisión. Por lo anterior, de manera atenta, solicito retirar el señalamiento de incumplimiento.

3.2.1.4 Respuesta Oficina de Control interno a replica de Dirección de Contratación:

La DC alega la exclusión de sus contratistas (al no ejercer función pública) y solicita el retiro del señalamiento.

La OCI subraya que el Director de Contratación, como empleado público del nivel directivo, es un sujeto obligado directo a presentar la declaración PEP, en virtud de las funciones de dirección y manejo de recursos públicos inherentes a su cargo. La omisión individual del Director de Contratación forma parte de los dieciséis (16) incumplimientos de directivos verificados en el hallazgo.

- La responsabilidad del Director es personal, indelegable y no se desvirtúa con argumentos sobre contratistas.

Aun aceptando la interpretación de la DC sobre la exclusión de la mayoría de sus contratistas (según Ley 2013 de 2019), el hallazgo evidencia una falla sistémica de gobernanza y control que involucra a la DC:

- La muestra auditada arrojó que once (11) personas no obligadas (10 contratistas y 1 auxiliar administrativo, según el criterio normativo de la DC/DAFP) SÍ reportaron su declaración PEP, mientras que ninguno de los directivos obligados lo hizo.
- Este hecho demuestra la ineficacia del control DTH/DC para delimitar con precisión el universo de sujetos obligados, generando información inexacta y viciada en el SIGEP II.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- La Circular 100-019 de 2021 establece que son las entidades que suscriben los contratos (DC) las que deben analizar cada contrato para determinar si el contratista ejerce función pública, preste servicios públicos o administre recursos públicos, para así definir la aplicación de la Ley 2013 de 2019. La DC omite presentar la evidencia de este análisis contractual individualizado y formalizado.

En conclusión, **el hallazgo Incumplimiento (I-02-DTH y DC -2025) se MANTIENE.** La omisión individual del Director de Contratación y la incapacidad de la DC para demostrar la ejecución del análisis de contratos y la correcta delimitación del universo PEP constituyen un fallo en el diseño y la operación de los controles que le son atribuibles.

Se reitera el llamado a la DTH y la DC para que fortalezcan las acciones correctivas, concentrándose en:

- **Diseño del Control:** Creación inmediata de un Acto Administrativo/Circular Interna que identifique y liste formalmente los cargos directivos y las funciones contractuales que, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021, son obligados a declarar PEP.
- **Operación del Control:** Implementación de un procedimiento de seguimiento y trazabilidad (Segunda Línea de Defensa) que incluya: notificaciones formales de la obligación, verificación del registro en SIGEP II y remisión oportuna de los casos de incumplimiento a la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI), tal como lo exige el Código General Disciplinario.
- **Integridad de la Información:** Ajustar los procesos de socialización y control para evitar registros erróneos por parte de personal no obligado, asegurando la calidad de los datos reportados al Gobierno Nacional.

3.3. POLÍTICAS EN CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA

3.3.1. *Cumplimiento (C): Adopción e Implementación del Código de Integridad y Mecanismos de Seguimiento*

Condición: Se verificó que la Secretaría Distrital de la Mujer ha dado cumplimiento a la obligación legal de adoptar e implementar el Código de Integridad y de establecer mecanismos de seguimiento y control, al contar con los siguientes instrumentos:

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- La Entidad actualizó y adoptó su Código de Integridad mediante la Resolución No. 0527 del 28 de diciembre de 2023, el cual se encuentra en firme y regula los valores y principios éticos del servicio público.
- Se evidenció la existencia de un Plan de Gestión de Integridad que se incorpora de manera estructural en el Programa de Transparencia y Ética Pública de la Entidad (Componente 7). Dicho plan contiene cinco (5) subcomponentes detallados y la Oficina Asesora de Planeación realiza su seguimiento de forma trimestral, lo que asegura una apropiación sistemática y verificable de la política de integridad.

La existencia de un código actualizado y la inclusión de su gestión dentro de un programa oficial con seguimiento periódico demuestran la implementación efectiva del mandato normativo.

Criterio: El cumplimiento se fundamenta en los siguientes soportes normativos que obligan a la adopción e implementación de la integridad en el sector público:

- Ley 2016 de 2020, Artículo 1°:** Establece el objeto de la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y exige su inclusión en "demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público".
- Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP y Secretaría de Transparencia):** Resalta la obligatoriedad de adoptar e implementar el Código de Integridad (Ley 2016 de 2020), resaltando que la implementación contempla la adopción de medidas o mecanismos de seguimiento y control (Num. 3).
- Normativa Distrital (Decreto 430 de 2018 y Acuerdo Distrital 257 de 2006):** Estos actos exigen la adopción de programas, lineamientos y mecanismos internos de integridad para promover comportamientos éticos y prevenir riesgos de corrupción.

3.3.2. *Cumplimiento (C): Aplicación del Test de Percepción de Integridad*

Condición: Se verificó que la Dirección de Talento Humano (DTH) cumplió con su rol de liderar la aplicación y el diligenciamiento del Test de Percepción de Integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

El proceso de aplicación demuestra sistematicidad y cobertura, al evidenciarse que:

- El Test fue aplicado para la **vigencia 2024** (con informe de resultados consolidado) y la aplicación para la **vigencia 2025** está programada para el cierre de la vigencia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- La aplicación se realiza mediante la transcripción de la herramienta definida por el DAFP a un formulario de *Forms*, el cual es distribuido a la totalidad de las personas vinculadas a la Entidad a través de correos electrónicos institucionales.
- La DTH asegura el espacio de diligenciamiento y la consolidación de los resultados para generar el respectivo informe, cumpliendo con el objetivo de la herramienta: medir el impacto de los valores del Código de Integridad.

Criterio: La gestión adelantada por la Dirección de Talento Humano se ajusta a las directrices de la Función Pública en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

- **Circular Conjunta No. 100-004-2025 (DAFP y Secretaría de Transparencia), Numeral 6:** Esta norma obliga a "Liderar la aplicación y el diligenciamiento por parte de los servidores públicos y contratistas del Test de Percepción de Integridad" con el fin de medir el impacto de la apropiación de los valores del Código de Integridad.

El cumplimiento se ratifica al comprobar que la Entidad utiliza el instrumento oficial del DAFP, lo aplica a todo su personal y consolida los resultados para medir la apropiación de la integridad.

4. CONCLUSIONES

La auditoría permitió constatar que la Dirección de Talento Humano (DTH) y el Área de Contratación han desarrollado una base estructural sólida en materia de diseño de políticas de integridad y cumplimiento, evidenciada en la actualización del Código de Integridad (Res. 0527 de 2023) y la planificación de la gestión ética. Sin embargo, persisten brechas de gobernanza y control operativo que impiden la materialización de estas políticas y afectan directamente la integridad, oportunidad y veracidad de la información institucional ante los entes de control nacionales y distritales.

La principal conclusión es la existencia de una disparidad entre el diseño de la política (el *qué*) y la ejecución del control (el *cómo*), lo que genera riesgos operativos, disciplinarios y reputacionales para la Secretaría.

Hallazgo	Riesgo Principal Asociado	Alcance y Naturaleza de la Falla
Omisión en el Registro de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).	Disciplinario y Reputacional de Alto Impacto.	Total (Nivel Directivo): Omisión del 100% de los 16 directivos obligados. Falla en el Control de Identificación y Seguimiento (Segunda Línea de Defensa).

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Hallazgo	Riesgo Principal Asociado	Alcance y Naturaleza de la Falla
Registro de Retiro en SIGEP (No se puede levantar).	Operacional y Disciplinario (omisión de deber legal).	Significativo: 6 de 11 funcionarios desvinculados entre mayo y octubre de 2025 no completaron el registro, generando inconsistencias de datos.
Articulación de Sistemas SIGEP-SIDEAP (Declaración de Bienes y Rentas).	Legal y Administrativo (Riesgo de Inconsistencia de Datos).	Riesgo de Gobernanza: Coexistencia de interpretaciones divergentes (DTH/DC) y ausencia de un lineamiento formal y vinculante que defina el mecanismo único de cumplimiento y los roles de reporte entre el sistema distrital (SIDEAP) y el nacional (SIGEP).

La Entidad ha sentado una base estructural sólida en la fase de diseño, cumpliendo con los criterios de planificación:

- Se cuenta con el Código de Integridad actualizado (Res. 0527 de 2023) y un Plan de Gestión de Integridad, asegurando el marco formal requerido por la Ley 2016 de 2020.
- La DTH cuenta con un procedimiento estructurado para la verificación semestral de las declaraciones, cumpliendo con el criterio legal de tener una metodología de control.
- La DTH lidera la aplicación de la herramienta del DAFP para la medición de valores éticos.

El foco de gestión debe ser el fortalecimiento inmediato de la Segunda Línea de Defensa (DTH/DC) para:

- ✓ Formalizar la comunicación al DASCD solicitando los lineamientos de articulación SIGEP vs. SIDEAP (Convenio 096 de 2015) para eliminar la ambigüedad que hoy existe en la Secretaría.
- ✓ Crear un mecanismo formal y actualizado para la identificación, clasificación y seguimiento del universo de Personas Expuestas Políticamente, asegurando la inmediata subsanación del incumplimiento total del nivel directivo.
- ✓ Incluir la verificación y el cierre del registro en SIGEP como un punto de control obligatorio en el *checklist* de desvinculación de personal, garantizando la oportunidad y confiabilidad de los datos.
- ✓ Ejecutar de manera urgente campañas de cumplimiento que enfatizen las consecuencias disciplinarias (Ley 1952 de 2019) derivadas de la omisión generalizada en los reportes anuales y el registro PEP, con el fin de generar un cambio efectivo en la cultura de cumplimiento.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06 Fecha de Emisión: 15/05/2025	

5. RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos de incumplimiento y las debilidades de control interno identificadas en el proceso de Gestión del Talento Humano, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Contratación, para garantizar la transparencia, la integridad de los datos institucionales y la mitigación de los riesgos disciplinarios y fiscales.

- Implementar un Sistema de Alertas Tempranas y Reportes Mensuales desde SIDEAP/SIGEP (a partir de mayo de cada vigencia) y establecer un Control Cruzado obligatorio (SIGEP, SIDEAP, Nómina) para monitorear el avance del cumplimiento de las declaraciones de Bienes y Rentas por dependencia.
- Evaluar y tramitar la apertura inmediata de procesos disciplinarios y/o actuaciones contractuales contra los servidores y contratistas que incurrieron en el incumplimiento masivo de las declaraciones de Bienes y Rentas/Conflicto de Intereses.
- Expedir una Circular Interna Única y de Cumplimiento Obligatorio (antes del 1 de junio de 2026) que defina plazos, responsabilidades y consecuencias disciplinarias claras por la omisión de las declaraciones.
- Modificar urgentemente el Procedimiento de Desvinculación (GTH-PR-25) para incluir la "Verificación del registro de RETIRO en el SIGEP" como requisito indispensable y previo a la emisión de cualquier certificación laboral final o el cierre del expediente.
- Requerir formalmente a los exfuncionarios que omitieron el registro de retiro en el SIGEP para que subsanen esta obligación.
- Adoptar un Procedimiento Interno Obligatorio para la Formalización de la Gestión de Personas Expuestas Políticamente (PEP), que cubra la identificación, clasificación y seguimiento de directivos y contratistas, conforme al Decreto 830 de 2021.
- Implementar una Matriz Oficial de PEP con actualización semestral para asegurar la coherencia entre cargos, delegaciones y la información registrada en el Aplicativo por la Integridad Pública.
- Establecer un Programa Permanente de Asistencia Técnica y Talleres Prácticos para todo el personal sobre el uso de los módulos SIGEP/SIDEAP (Bienes y Rentas/PEP) para superar las barreras de conocimiento y tecnológicas.
- Desarrollar e implementar indicadores robustos de efectividad para el Programa de

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Transparencia y Ética Pública que permitan medir la apropiación real del Código de Integridad y la reducción del índice de incumplimiento normativo.

6. PLAN DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con la funcionalidad del aplicativo LUCHA en el módulo de mejoramiento y como parte del presente seguimiento realizado a los planes de mejoramiento internos, se realizó evaluación de la efectividad de las acciones de mejora cerradas con el propósito de verificar que las ejecuciones de dichas acciones fueron conducentes a mejorar la gestión de los procesos después de su cumplimiento. En ese sentido, se procedió a validar la efectividad de (24) acciones de mejora cómo se evidencia a continuación:

Tabla No.7. *Acciones de mejora objeto de evaluación de efectividad*

Ítem	Fuente de Auditoría	ID Lucha
1	AUDITORIA INTERNA A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD PAA 2020	600
2	INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD - PAA 2023 FORME DE AUDITORÍA PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA COMITÉ DE CONCILIACIÓN - PAA 2022	1312,1313, 1502,1503, 1504, 1505,1506,1507,1508,1509, 1510,1511,1512, 1513,1514 1515,1516,1517 y 1518
3	INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD - PAA 2023	1974,1975 y 1982
4	INFORME DE AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO PAA 2024	2210

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con información obtenida del aplicativo “Lucha”, módulo mejoramiento continuo.

6.1.1. Resultados seguimiento Plan de Mejoramiento vigente.

De las (24) acciones de mejora evaluadas en términos de efectividad, se identificó que el 25% (6 acciones) fueron efectivas, dado que las acciones implementadas contribuyeron a evitar que la causa raíz del hallazgo se materialice nuevamente, por otro lado, el 75% (18 acciones) fue calificada como inefectiva, si bien se dio cumplimiento de la acción formulada, se identificó que persisten las deficiencias identificadas en el hallazgo u oportunidad de mejora.

Tabla No. 8 Resultados *evaluación efectividad planes internos*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
		Versión: 06	
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Fuente de Auditoría	Acciones declaradas "Efectivas"	Acciones declaradas "Inefectivas"	Hallazgo del Informe
AUDITORIA INTERNA A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD PAA 2020	ID 600	No aplica	No aplica
INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD - PAA 2023 FORME DE AUDITORÍA PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA COMITÉ DE CONCILIACIÓN - PAA 2022	ID 1312	No aplica	No aplica
	ID 1313	No aplica	No aplica
	No aplica	ID 1502	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1503	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1504	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1505	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1506	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1507	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1508	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1509	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1510	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1511	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1512	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1513	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1514	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1515	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1516	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1517	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
	No aplica	ID 1518	(I-01-DC y DTH-2025) (I-02-DC y DTH-2025)
INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD - PAA 2023	ID 1974 ID 1975 ID 1982	No aplica	No aplica
INFORME DE AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO PAA 2024		ID 2210	No aplica

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

7. ANEXOS

CONTENIDO	PRESENTACIÓN	NOMBRE ARCHIVO
Documento en Excel que relaciona cumplimiento de la declaración de Bienes y Rentas y Declaración e Conflicto de Interés _antes31julio2025_	Texto en formato XLSX, Documento Electrónico	Anexo1_PT_DTH_cumplimientoBYR_DCI_antes31julio2025_
Documento en Word que relaciona Personas Expuestas Políticamente según aplicativo SIGEP	Texto en Formato Word con Cuadro. Documento electrónico	Anexo2_PT_Personas Expuestas Políticamente
Documento en Excel que relaciona la prueba de efectividad de los Planes de Mejoramiento e Conflicto de Interés _antes31julio2025_	Texto en formato XLSX, Documento Electrónico	Anexo3_AC_15_DTH_EIG-FO_Efectividad

8. FIRMAS


Tatiana González Cadavid

Auditor (a) Interno

Andrés Pabón Salamanca

Jefe (a) de Oficina Control Interno

Notas finales:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditorías Internas, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Al contestar, citar el número: Radicado: 3-2025-004992 Fecha: 03-12-2025
	INFORME DE AUDITORIA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por (dependencias proveedoras de información durante la auditoría interna), a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Las "Oportunidades de Mejora" y "Recomendaciones" será importante que sean analizadas, y se incentiva su tratamiento a través de los planes de mejoramiento en virtud de la posible materialización de un riesgo y la mejora continua.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.
- La comunicación interna remisoría del presente resultado de trabajo de auditoría interna se constituirá como el informe ejecutivo e incluirá como mínimo el resumen del resultado, las recomendaciones y la solicitud del plan de mejoramiento.