

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 7

Fecha emisión del informe	día	30	mes	08	año	2024
---------------------------	-----	----	-----	----	-----	------

Proceso:	Gestión de Talento Humano
Procedimiento/operaciones.	Gestión Código de integridad
Líder de Proceso: Jefe(s) Dependencia(s):	Dirección Administrativa y Financiera.
Nombre del seguimiento:	Informe de seguimiento a la gestión del código de integridad.
Objetivo:	Realizar seguimiento a las gestiones adelantadas por el Centro Nacional de Memoria Histórica entre el 1 de enero del 2023 y lo corrido de la vigencia 2024, respecto a la implementación de los lineamientos emitidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en relación al código de integridad.
Metodología	Este informe se elabora acorde a la información presentada por el área responsable de la implementación de la política de integridad, la Dirección Administrativa y Financiera, mediante cuestionario entregado por Control Interno a la directora administrativa y sus enlaces el 4 de julio del 2024. La respuesta a dicho cuestionario fue allegada el día 12 de agosto 2024, dando inicio al ejercicio de análisis de la información aportada.
Limitaciones o riesgos del proceso de seguimiento	Demora en la entrega de la información, afectando el tiempo de entrega del informe definitivo.

Asesor de Control Interno	Equipo Evaluador de control interno
Doris Yolanda Ramos Vega	Zareth Hernandez Montenegro

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO (Temas evaluados – Conclusiones)

En desarrollo del Rol de Evaluación y Seguimiento asignado a las Oficinas de Control Interno, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se realiza el seguimiento a la gestión realizada por el Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, en torno a código de integridad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, en su dimensión de Talento Humano, establece la política de integridad, la cual tiene como propósito *“Institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: la apropiación de los valores del servicio público; fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía”*¹.

¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 5 del 2023.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	2 de 7

La Función Pública manifiesta, de esta manera, su interés en desarrollar una cultura de integridad pública como elemento fundamental para estructurar una institucionalidad que consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público².

Por lo anterior, es pertinente que desde Control Interno evalué el cumplimiento de la gestión del código de integridad dentro del CNMH, de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y la normatividad vigente sobre esta materia; para esto se contó con la elaboración de un cuestionario en el cual se consolidaron aspectos importantes relacionados con los requisitos a cumplir para la implementación de la política de integridad de acuerdo al MIPG. Este cuestionario fue entregado por Control Interno a la directora administrativa y sus enlaces el 4 de julio del 2024, recibiendo respuesta el día 12 de agosto 2024, fecha en la que se da inicio al ejercicio de análisis de la información aportada.

A continuación, se presentarán las preguntas formuladas a la Dirección Administrativa y Financiera, junto con su respuesta y conclusiones por parte de Control Interno.

1. ¿Se ha establecido un equipo de trabajo para la implementación del código de integridad dentro del CNMH? ¿Este equipo está avalado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño?

Respuesta: No se ha conformado un equipo de trabajo.

Desde Control Interno, se recomienda gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad, siendo estos los responsables de planificar y llevar a cabo las actividades requeridas para la implementación de esta política.

2. ¿Mediante cual acto administrativo o documento se estableció el Código de integridad del CNMH?

Respuesta: GTH-CD-001 Código de Integridad y Buen Gobierno, VERSION 002 de 2018

Control Interno hace revisión del documento mencionado dejando las siguientes observaciones:

- a. Se evidencia desactualización del documento en torno a la planeación estratégica de la entidad ya que no está acorde a la vigencia 2024.
- b. Dado que es un documento emitido en el año 2018, es pertinente revisar las políticas de buen gobierno para la administración del CNMH (apartado XI), con el fin de evaluar su vigencia e implementación dentro de la entidad.

Se recomienda la actualización del documento y posterior divulgación al personal.

² Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 5 del 2023.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	3 de 7

3. ¿Se ha elaborado un diagnóstico, como línea base para conocer el estado de los valores éticos de los servidores públicos dentro del CNMH?

Respuesta: No se encontró autodiagnóstico.

El MIPG estipula que para desarrollar la estrategia institucional de integridad se debe partir de un diagnóstico del estado actual de la política de integridad pública en la entidad, el cual puede llevarse a cabo mediante³:

- ✓ Revisar el estado de avance o desarrollo de la política de integridad a través de herramientas de autodiagnóstico y evaluación, así como los resultados de los mecanismos de medición de la política.
- ✓ Analizar si en la planeación de la vigencia anterior se incluyeron acciones, productos o metas para la implementación del código de integridad.
- ✓ Formular acciones para dar cumplimiento a la política de integridad pública en los instrumentos de planeación institucional.
- ✓ Garantizar que en la planeación institucional se articulen acciones de la estrategia de integridad pública en armonía con el plan estratégico de talento humano, así como con las estrategias de transparencia y acceso a la información pública, participación ciudadana, rendición de cuentas, racionalización de trámites, servicio al ciudadano conforme los lineamientos definidos en la dimensión de mejora de los escenarios de relación del Estado con la ciudadanía.
- ✓ Adoptar y apropiar el Código de Integridad fortaleciendo los valores del servicio público, adicionando los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluyendo hasta dos valores adicionales de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública.
- ✓ Articular el código de ética propio de la entidad con el Código de Integridad del servicio público.
- ✓ Disponer espacios para fomentar el diálogo sobre la importancia del servicio público con base en el Código de Integridad.
- ✓ Implementar estrategias y herramientas informativas, pedagógicas y de difusión sobre la integridad, los deberes y las responsabilidades de los servidores en la función pública para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con los valores del servicio público, con reflexiones acerca de su quehacer y su rol que, eventualmente, conduzcan a un cambio cultural de impacto en su comportamiento.
- ✓ Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, con instrumentos que permitan reportar información útil para la prevención y el control social.
- ✓ Publicar información sobre gestión del talento humano, rendición de cuentas, resultados y avance de la gestión institucional, gestión contractual, declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses, condiciones de acceso a la oferta institucional oportuna y actualizada, entre otros, que permita fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas, el control social y la participación ciudadana de conformidad con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía e integridad pública.

³ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 5 del 2023.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	4 de 7

De acuerdo a la respuesta presentada, Control Interno concluye que se requiere la realización de un diagnóstico en torno a la política de integridad y apropiación del código de integridad, para los funcionarios y contratistas del CNMH, siendo este el punto de partida para la actualización de los mismos y la planificación anual de actividades que promuevan la integridad y transparencia en los servidores públicos.

4. ¿Mediante cual herramienta se ha planificado la implementación del código de integridad en el CNMH?

Respuesta: Con el fin de fortalecer la cultura organizacional de integridad en todo el contexto de la ética en el ejercicio de las labores asignadas, el rechazo a la corrupción al interior de la Entidad, la identificación de los conflictos de intereses, generación de una transparencia en el ámbito público, un fortalecimiento de los valores de los servidores(ras) públicos y de esta manera promover la confianza de los ciudadanos en la Entidad, se ha identificado la necesidad de adelantar un autodiagnóstico y a partir del resultado diseñar un Plan de Integridad del CNMH que permita reunir diferentes actividades que generen la apropiación de los valores éticos, así como la sensibilización a nivel directivo de la importancia de la adopción del Código de Integridad.

De acuerdo con lo informado por el responsable, se evidencia que a la fecha no se cuenta con una herramienta de planificación entorno a la implementación de código de integridad en el CNMH, por lo cual se recomienda adelantar las gestiones necesarias para establecer la herramienta que designe el área responsable con el fin de planificar anualmente la gestión de la política y código de integridad y su adopción por parte de los servidores públicos.

De igual manera se invita a tener en cuenta lo señalado en el MIPG en relación a “Evaluar y controlar las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad”⁴:

- ✓ Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Ejercer el control y seguimiento correspondientes a las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad, el código de integridad y de la gestión preventiva de conflictos de intereses de la entidad, según los roles definidos en los lineamientos expedidos.
- ✓ Implementar mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión. Entre estos, pueden implementarse políticas, prácticas y procedimientos que orienten a los servidores a garantizar la integridad, mediante la identificación y la evaluación adecuada de los riesgos y la elaboración de controles a los riesgos.

⁴ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 5 del 2023.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	5 de 7

5. ¿Cómo se han implementado y dado a conocer los valores del código de integridad dentro del CNMH?

Respuesta: Se encuentra publicados en la Intranet el documento GTH-CD-001, VERSION 002- Intranet-SGC, el cual se trae a colación en mención dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de dar a conocer cómo se adopta la integridad y sus respectivos valores en el CNMH.

Charlas y curso de integridad de la Función Pública.

Se evidencia que el código de integridad y del buen gobierno GTH-CD-001 del CNMH, se alinea con el código de integridad del Estado Colombiano. Por lo cual estipula los siguientes cinco valores para los servidores públicos de la entidad:

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

6. ¿Cuáles actividades se han llevado a cabo en el CNMH para fomentar los valores del código de integridad?

Respuesta: Las actividades realizadas:

Charlas de integridad
Charlas de Conflicto de intereses
Pad mouse con los valores
Encuesta de percepción

De acuerdo a las evidencias allegadas se observa que las actividades fueron desarrolladas en su mayoría en la semana del servidor público del 26 al 30 de junio del 2023, contemplando actividades de capacitación y sensibilización, de igual manera se observan los soportes relacionados con el cumplimiento del curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción por parte de funcionarios y contratistas.

Es importante señalar que para la vigencia en curso no se evidencia ejecución de actividades para fomentar los valores del código de integridad.

7. ¿El Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2023 y 2024 contemplan acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad y/o ética de lo público? ¿Cuáles actividades fueron programadas y cuales fueron ejecutadas?

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	6 de 7

Respuesta: Dentro del Plan Institucional de Capacitación del CNMH se programó la actividad sensibilización en Probidad, ética de lo público y buen gobierno: Transparencia, integridad, anticorrupción, valor público; para lo cual se envió el 02 de agosto de 2024 por medio del correo electrónico de Talento Humano la invitación a que los servidores(ras) se inscribieran al curso CONSTRUYENDO ETICA E INTEGRIDAD EN LA GESTION PUBLICA, este ofrecido por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP de manera abierta y en modalidad virtual.

8. ¿Cómo se ha medido el impacto sobre las percepciones, actitudes, comportamientos de los servidores y el clima organizacional, después de implementado en código de integridad en la entidad?

Respuesta: Se está generando el inicio de un proceso contractual para ser ejecutado en la vigencia 2024, esto con el fin de aplicar una prueba psicotécnica de integridad y rectitud laboral, la cual consiste en una prueba psicotécnica con acceso digital especializada en la evaluación de integridad y rectitud laboral, favoreciendo la identificación de "Tendencias a favorecer o desfavorecer conductas que no son aceptables laboralmente para todos los niveles de la organización. A partir de los resultados de la prueba, se genera un diagnóstico para identificar el estado de los valores éticos de los servidores públicos del CNMH.

De acuerdo a la respuesta se concluye que a la fecha no se cuenta con medición sobre el impacto de la implementación del código de integridad.

9. ¿En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se ha realizado seguimiento a la implementación del código de integridad?

Sin respuesta por parte de la Dirección administrativa y financiera.

10. ¿Se tiene incluido de forma obligatoria, el Código de Integridad del Servicio Público, en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público de conformidad a lo señalado en la Ley 2016 de 2020?

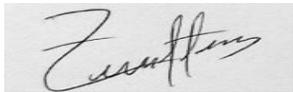
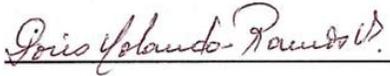
Respuesta: Con el fin de promover la integridad en el servicio público, en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 del CNMH, se plasma el Eje No. 5 Identidad y vocación por el servicio público el cual comprende acciones dirigidas y encaminadas a promover en los servidores(ras) públicos el sentido de vocación y pertenencia por el servicio, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del servicio público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Así mismo, dentro del Plan Institucional de Capacitación 2024 del CNMH se programó la actividad sensibilización en Probidad, ética de lo público y buen gobierno: Transparencia, integridad, anticorrupción, valor público; Prevención del acoso laboral y sexual, Dinámica Riesgo psicosocial que se encuentra vinculada al programa de inducción y reinducción de la Entidad.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	7 de 7

MATRIZ PARA PLAN DE MEJORAMIENTO
(Metodología para elaboración - fecha de entrega)

No.	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	RECOMENDACION
1.	No se ha establecido un equipo de trabajo para la implementación del código de integridad, avalado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, siendo este el punto de partida para llevar a cabo la gestión entorno a la implementación de la política de integridad y código de integridad establecidos por el CNMH.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo.
2.	No se evidencia diagnóstico como línea base para conocer el estado de los valores éticos de los servidores públicos dentro del CNMH como se estipula en el MIPG.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
3.	No se evidencia la formulación anual dentro de la planeación institucional, y con el apoyo de una herramienta de planificación, la implementación de la estrategia que incluya acciones que den cumplimiento a la política de integridad pública, garantizando la integración con el plan estratégico de talento humano.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
4.	No se cuenta con medición sobre el impacto de la implementación del código de integridad.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
5.	No se ha realizado seguimiento a la implementación del código de integridad en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.

FIRMAS RESPONSABLES

Evaluador:  Zareth Hernández Montenegro Profesional Universitario	Vo. Bo.  Doris Yolanda Ramos Vega Asesor de Control Interno
--	---