

03 de julio de 2025

DRA. YENNIFFER EDILMA PARRA MOSCOSO
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

DR. JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA
Secretario General

DRA. FRANCI ESPINOSA PALACIO
Jefe Oficina Asesora de Planeación

DRA. MARIA DEL PILAR BERNAL CANO
Superintendente Delegada para la Operación

DRA. JHON FREDY LÓPEZ FRANCO
Superintendente Delegado para el Control

ING. SOL MARINA CURE FLOREZ
Jefe Oficina de Sistemas

DRA. DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO
Jefe Oficina Jurídica

LÍDERES DE PROCESO Y DEPENDENCIAS

INFORME SOBRE LA APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo principal presentar los resultados derivados de una evaluación del nivel de conocimiento y apropiación del Código de Integridad del Servidor Público entre los contratistas y servidores de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Para tal fin, esta dependencia implementó una encuesta digital, distribuida a través de los correos electrónicos institucionales. La muestra analizada comprende las respuestas de 22 participantes, lo que permite ofrecer una visión inicial sobre el estado de la cultura de integridad dentro de la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Artículo 1 del decreto 338 de 2019 por medio del cual se modifica el Parágrafo 1 del artículo 2.2.21.4.7 del decreto 1083 de 2015 que establece lo siguiente:

Parágrafo 1: "Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera" (...)

- LEY 87 DE 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones."
- LEY 2016 DE 2020 "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones."
- Código de Integridad del Servicio Público del DAFP.

3. OBJETIVO

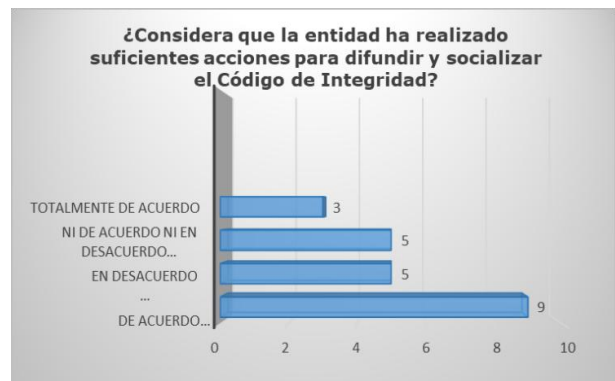
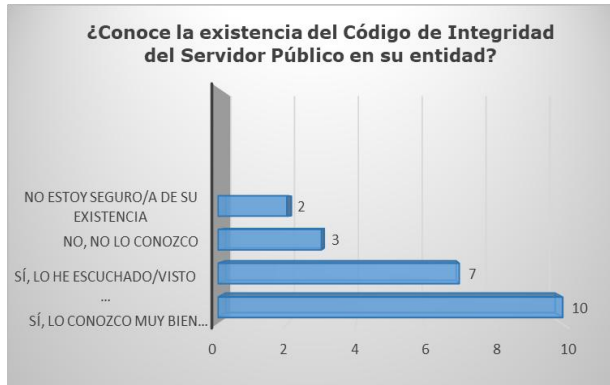
El objetivo fundamental de esta evaluación, realizada por medio de una encuesta en medio magnético, fue determinar el nivel de conocimiento, la percepción y la aplicación práctica de los valores fundamentales del Código de Integridad del Servidor Público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), entre veintidós (22) Servidores Públicos y Contratistas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante el enlace https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDG3g8T5Hn9wrqxf9F5dJr3K-IG_ZopG4d4szg_2RWwvfdpA/viewform?usp=header

4. ALCANCE

La presente evaluación abarcó las respuestas recolectadas a través de una encuesta digital distribuida a los correos electrónicos institucionales de los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. El período de recolección de datos se extendió desde el 27 de junio hasta el 01 de julio de 2025, obteniéndose un total de 22 encuestas diligenciadas.

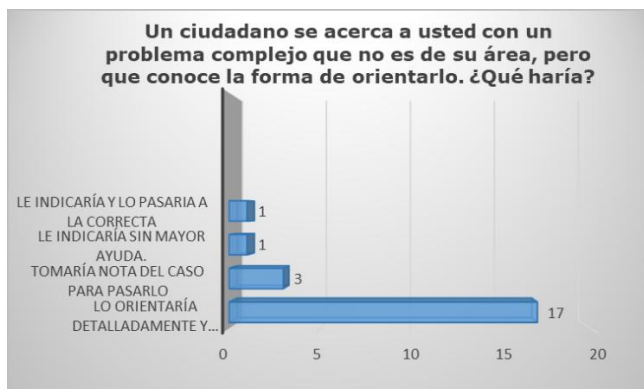
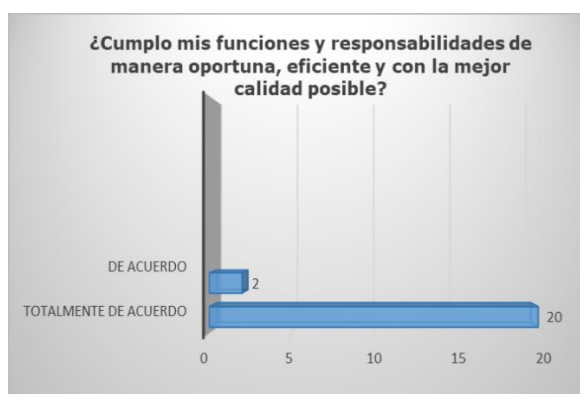
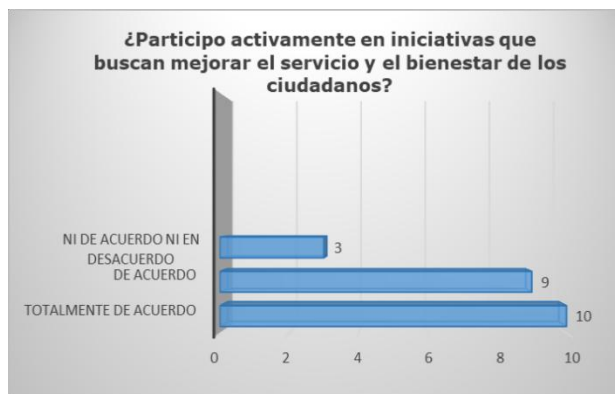
5. INFORME DE SEGUIMIENTO.

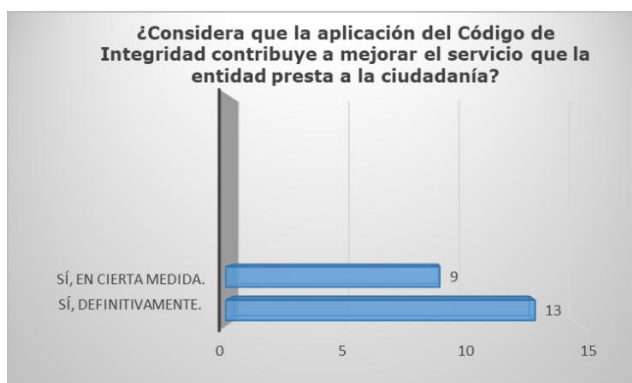
Una vez efectuada la revisión y el análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas diligenciadas, se presentan a continuación las respuestas recolectadas de la siguiente forma:





Supervigilancia





6. CONCLUSIONES

Las respuestas de la encuesta sobre la apropiación del Código de Integridad del Servidor Público permiten extraer las siguientes conclusiones:

- Una parte significativa de los servidores públicos tiene conocimiento sobre la existencia del Código de Integridad. La mayoría de los encuestados indicaron conocerlo "muy bien" o haberlo "escuchado/visto". Sin embargo, un porcentaje menor aún no está seguro de su existencia o no lo conoce.
- La principal fuente a través de la cual los servidores públicos han conocido el Código de Integridad son los "Comunicados internos (correos, intranet, carteleras)". Las "Capacitaciones virtuales/plataformas" también son una fuente importante.
- Las opiniones están divididas sobre si la entidad ha realizado suficientes acciones para difundir y socializar el Código. Mientras muchos están "Totalmente de acuerdo" o "De acuerdo", un número considerable se encuentra "En desacuerdo" o "Ni de acuerdo ni en desacuerdo".
- La mayoría de los servidores públicos afirman esforzarse por actuar con transparencia, verdad y rectitud en su trabajo, con respuestas predominantemente en "Totalmente de Acuerdo". Pocos expresaron un total desacuerdo.
- Existe un consenso muy fuerte en que no utilizarían su posición, información privilegiada o recursos de la entidad para beneficio personal o de terceros. La gran mayoría respondió "Totalmente de Acuerdo" o "De Acuerdo".
- Los servidores públicos en su mayoría afirman tratar a todos los ciudadanos y compañeros de trabajo con dignidad y cortesía, con casi todas las respuestas en "Totalmente de Acuerdo" o "De Acuerdo".

- Respecto a la promoción de igualdad de oportunidades y trato justo dentro de la entidad, las respuestas a la encuesta fueron muy diversas, abarcando desde 'Totalmente de Acuerdo' hasta 'Totalmente en Desacuerdo'. Esta variabilidad en las percepciones de los encuestados, indica claramente que existe una importante oportunidad de mejora en la entidad en lo referente a la igualdad de oportunidades y al trato equitativo.
- Ante un problema complejo fuera de su área, la mayoría de los servidores públicos optaría por orientar detalladamente al ciudadano, incluso buscando el contacto necesario. Algunos también tomarían nota para seguimiento.
- La percepción general es que los líderes y directivos demuestran los valores del Código de Integridad "Siempre" o "Casi siempre" en su actuar diario.

En términos generales, la encuesta evidencia un alto nivel de compromiso autoevaluado por parte de los servidores públicos con los valores de integridad y servicio al ciudadano. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la difusión del Código de Integridad del Servidor Público y promover una percepción más uniforme respecto a la igualdad de oportunidades y el trato justo dentro de la entidad.

7. RECOMENDACIONES

- Fortalecer y Diversificar las Estrategias de Difusión del Código de Integridad, debido a que la mayoría de los servidores públicos conoce la existencia del Código, aún persiste un porcentaje que no lo tiene claro o no lo conoce. Adicionalmente, las opiniones están divididas sobre si la entidad ha realizado suficientes acciones para su difusión.
- Reforzar los canales existentes buscando formas más interactivas y continuar utilizando comunicados internos como correos, intranet, carteleros entre otros.
- Ampliar el alcance de las capacitaciones, como sesiones presenciales interactivas, talleres prácticos y estudios de caso que refuercen la comprensión y aplicación del Código.

Como segunda línea de defensa la Oficina Asesora de Planeación:

La oficina de planeación, en su rol de segunda línea de defensa, tiene un papel clave en el aseguramiento y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional:

➤ Diseño y Seguimiento de un Plan de Acción Específico

- Elaborar un plan de acción anual para la implementación y seguimiento del Código de Integridad, con actividades concretas, responsables y cronogramas definidos.
- Realizar al menos cuatro seguimientos anuales al avance del plan, documentando resultados y generando alertas tempranas ante desviaciones.

➤ **Monitoreo y Evaluación de la Apropiación del Código**

- Aplicar encuestas periódicas y grupos de intercambio para medir el nivel de apropiación de los valores del código entre los servidores públicos.
- Analizar los resultados y ajustar las estrategias de comunicación y formación según los hallazgos.

➤ **Socialización y Divulgación Permanente**

- Promover campañas de sensibilización y jornadas lúdicas (semanas temáticas, talleres, actividades participativas) para fortalecer la interiorización de los valores de integridad.
- Utilizar diversos canales de comunicación interna (correos, carteleras, reuniones, intranet) para mantener visible el código y sus principios.

➤ **Aseguramiento y Reporte a la Alta Dirección**

- Consolidar y verificar la información de seguimiento a la implementación del código, asegurando su alineación con la estrategia institucional.
- Generar reportes periódicos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y a la Alta Dirección, destacando avances, alertas y recomendaciones de mejora.

➤ **Articulación con Talento Humano y Control Interno**

- Trabajar coordinadamente con el área de Talento Humano para la inducción, reinducción y capacitación en integridad.
- Remitir los resultados de seguimiento a la Oficina de Control Interno, facilitando la auditoría y retroalimentación sobre la efectividad de la función de aseguramiento.

➤ **Gestión de Riesgos y Conflictos de Interés**

- Monitorear los riesgos institucionales asociados a la integridad y proponer acciones de mitigación.
- Verificar la existencia y aplicación de mecanismos para la declaración y gestión de conflictos de interés.

➤ **Documentación y Socialización de Buenas Prácticas**

- Identificar, documentar y difundir buenas prácticas en la implementación del código, promoviendo el aprendizaje organizacional y la mejora continua.

Estas acciones permiten que la Oficina de Planeación refuerce su rol como segunda línea de defensa, asegurando la sostenibilidad y efectividad del Código de Integridad en la entidad, y contribuyendo a una cultura organizacional ética y transparente

8. SOPORTES DEL INFORME

- Encuesta de Apropiación del Código de Integridad del Servidor Público.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDG3g8T5Hn9wrqxf9F5dJr3K-IG_ZopG4d4szg_2RWwvfdpA/viewform?usp=header

Elaborado por:

Katterin Vélez Martínez – Contratista Control Interno.

Revisado por:

Diana Milena Bohórquez Ortiz-Profesional de Defensa

Aprobado por:

Luis Eduardo Perdomo Londoño – Jefe Oficina de Control Interno.

LUIS
EDUARDO
PERDOMO
LONDOÑO
O

Firmado digitalmente por
LUIS EDUARDO
PERDOMO
LONDOÑO
Fecha:
2025.07.03
10:40:19 -05'00'