



COMUNICACIÓN INTERNA

Para : Juan Guillermo Jiménez Gómez
Gerente General

María Cecilia Gaitán Rozo
Subgerente de Gestión Corporativa

De : Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno.

Asunto: Informe seguimiento a la implementación del Código de Integridad en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., vigencia 2021, con corte a 31 de octubre de 2022.

INTRODUCCIÓN

En el año 2015 el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, en una serie de esfuerzos que se venían adelantando para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del Modelo Estándar de Control Interno - MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La creación del código se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Documento:
197876

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.



Este documento está firmado digitalmente, por JANETH VILLALBA MAHECHA en 2022-11-10 14:54:17. Para descargar la versión digital firmada puede escanear el código QR o dirigirse a <https://portal.informacionpublica.gov.co/instancias/ContenidoAdministrativo/Descarga>

Es así como se concluye con la elaboración del código, el cual consta de cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de ellos con una serie de principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión– MIPG versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11/09/2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.¹

En el marco de lo anteriormente descrito, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano mediante la Resolución 080 de 2018 adoptó el Código de Integridad del Servidor Público elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- adoptado mediante el Decreto Distrital 118 de 2018, a través del cual se establecen los valores y líneas de acción para el servicio público, así:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

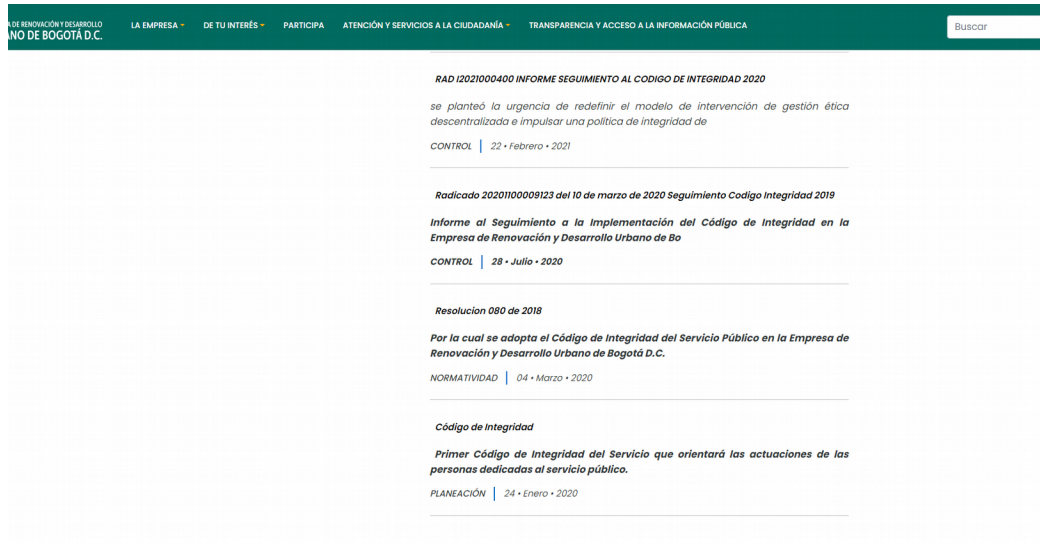
2. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022

2.1. Publicación y accesibilidad

El Código de Integridad de la Empresa se encuentra publicado en la página Web, link de transparencia: <http://www.eru.gov.co/es/search/content?keys=codigo+de+integridad> (Ver imágenes No 1 y 2).

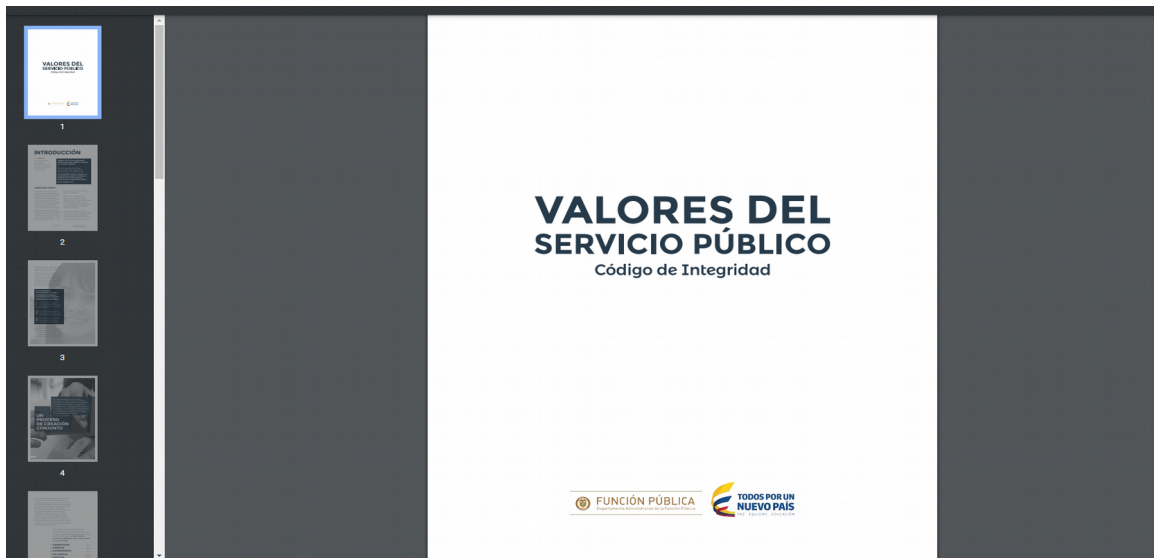
¹LINEAMIENTO GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL DISTRITO CAPITAL, febrero de 2018.

Imagen No. 1. Publicación Código de Integridad en la página web de la ERU.



Fuente: Página web ERU

Imagen No. 2. Publicación Código de Integridad en la página web de la ERU – valores del servidor público – DAFP



Fuente: Página web ERU

2.2. Plan de Acción de Integridad 2022 - actividades de apropiación

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH- de la vigencia 2022, para la implementación y apropiación del Código de Integridad al interior de la Empresa en la presente vigencia, la Subgerencia de Gestión Corporativa dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, estableció el siguiente plan de acción, donde se incluyeron las actividades que se describen a continuación, para las cuales se establecieron reportes cuatrimestrales:

1. Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general.
2. Realizar actividades de socialización del Código de Integridad.
3. Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad.
4. Realizar un proceso de revisión de los valores. Para ello, se consulta con los Gestores de Integridad y con los servidores públicos de la Empresa. El propósito es incluir dos valores adicionales a los establecidos que nos permitan apalancar el modelo de cultura organizacional.
5. Socializar los nuevos valores de la Empresa (en caso de que se definan) mediante campañas comunicativas o actividades internas y su relación con los pilares estratégicos y los atributos del modelo de cultura organizacional.
6. Difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web) del Código de Integridad.

Específicamente, el Plan de Acción de Integridad fue incluido dentro del Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2022 – numeral 7.4 Plan de Integridad. Igualmente se incorporó dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 dentro del componente No. 6 – Iniciativa Adicional: Plan De Acción de Integridad (Ver imágenes No 3, 4, 5, 6 y 7).

Imagen No. 3. Portada Plan Estratégico de talento humano 2022 – publicación en la página web de la ERU.



Fuente: Página web de la ERU

Imagen No. 4. Contenido Plan Estratégico de talento humano 2022 – publicación en la página web de la ERU

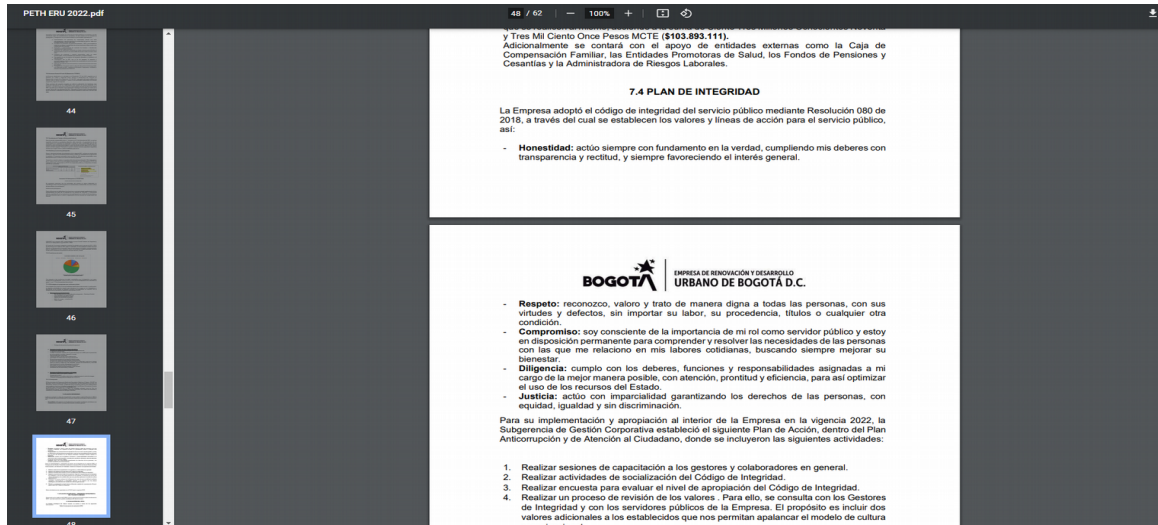


Imagen No. 5. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022- componente 6 – iniciativa adicional: Plan de Acción de Integridad versión 1.

| BOGOTÁ | | EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | | ESTRATEGIAS PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 | | | | |
|---|-------------|--|---|---|---|--------------------------------------|---------------|--|
| Componente No: 6 Iniciativas Adicionales - Plan de Acción de Integridad | | | | | | | | |
| Subcomponente/Etapa/Fase | Actividades | | Meta o producto | Responsable | Fecha de inicio de la actividad | Fecha de terminación de la actividad | Observaciones | |
| | No | Descripción | | | | | | |
| 1. Alistamiento | 1.1 | Realizar la revisión o ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC para la incorporación de las fases según la metodología distrital. | 1 Plan de Acción de Integridad ajustado. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | | |
| | 1.2 | Actualizar el grupo de gestores de integridad. | Nuevos gestores de integridad designados. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | | |
| 2. Armonización | 2.1 | Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general. | 1 Capacitación a los gestores y colaboradores de integridad, conflicto de interés y/o transparencia. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | | |
| 3. Implementación | 3.1 | Realizar actividades de socialización del Código de Integridad. | 1 Actividad de carácter pedagógico realizada, con el fin de lograr la apropiación y toma de conciencia de los valores del Código de Integridad. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/07/2022 | 31/10/2022 | | |
| | 3.2 | Difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web) del Código de Integridad. | Piezas comunicativas socializadas. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/07/2022 | 31/10/2022 | | |
| 4. Seguimiento y Evaluación | 4.1 | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. | 1 Encuesta realizada. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/10/2022 | 31/12/2022 | | |
| | 4.2 | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | 1 Informe de seguimiento. | Oficina de Control Interno | 1/01/2022 | 31/01/2022 | | |
| 5. Diagnóstico | 5.1 | Realizar autodiagnóstico de la Política de Integridad - MIPG. | 1 autodiagnóstico de la Política de Integridad realizado. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | | |
| Elaboró: | | Daisy Arévalo - Subgerencia de Gestión Corporativa | | | | | | |
| Control de cambios | | | | | | | | |
| Fecha: | Versión: | Cambios: | | | Aprobó: | | | |
| 27/01/2022 | 1 | Versión original aprobada en Acta No. 3 del CIGD. | | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | | |

Imagen No. 6. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 – componente 6 – iniciativa adicional: Plan de Acción de Integridad versión 2.

| BOGOTÁ | | EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. | | | | | ESTRATEGIAS PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 | |
|---|---|---|--|--|---|--------------------------------------|--|--|
| Componente No: 1 - Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción | | | | | | | | |
| Subcomponente/procesos | Actividades | | Meta o producto | Responsable | Fecha de inicio de la actividad | Fecha de terminación de la actividad | Observaciones | |
| | No | Descripción | | | | | | |
| Subcomponente 1 Política de Administración de Riesgos | 1.1 | Socializar la Política de Administración de Riesgos. | Una jornada de socialización de la política de Administración de Riesgos. | Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos - Subgerente de Gestión Corporativa - Jefe Oficina de Control Interno | 01/05/2022 | 31/12/2022 | Aunque la Política de Administración de Riesgos fue revisada y ajustada en octubre de 2021, si hay lugar a actualizaciones, éstas serán socializadas una vez sean aprobadas. | |
| Subcomponente 2 Construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción | 2.1 | Socializar el Mapa de Riesgos de Corrupción. | Una jornada de socialización del Mapa de Riesgos de Corrupción. | Líderes de proceso - Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos | 01/05/2022 | 31/12/2022 | Como resultado de esta actividad, se pueden producir cambios en los riesgos y controles ya identificados, los cuales serán sujetos de aprobación por los Líderes de proceso. | |
| Subcomponente 3 Consulta y divulgación | 3.1 | Mantener publicada la versión vigente del Mapa de Riesgos de Corrupción en la página web de la empresa, con el fin de que las partes interesadas conozcan y entiendan los riesgos de corrupción a que se encuentra expuesta la empresa. | Mapa de Riesgos de Corrupción vigente publicado en la página web la empresa. | Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos | 01/02/2022 | 31/12/2022 | Esta actividad se realizará cada vez que se presenten actualizaciones del Mapa de Riesgos de Corrupción. | |
| Subcomponente 4 Monitoreo y revisión | 4.1 | Realizar monitoreos al año al Mapa de Riesgos de Corrupción, de acuerdo con lo establecido en la Política de Administración de Riesgos vigente. | Tres Informes de monitoreos. | Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos - Líderes de Proceso | 01/01/2022 | 31/12/2022 | | |
| Subcomponente 5 Seguimiento | 5.1 | Realizar cuatrimestralmente el seguimiento independiente al Mapa de Riesgos de Corrupción. | Tres seguimientos al Mapa de Riesgos de Corrupción. | Jefe Oficina de Control Interno y Equipo de Trabajo | 01/02/2022 | 31/12/2022 | | |
| Elaboró: | Esperanza Peña Quintero - Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos | | | | | | | |
| | María Cristina Fontecha Rivera - Subgerencia de Gestión Corporativa | | | | | | | |
| | Lily Johanna Moreno - Oficina de Control Interno | | | | | | | |
| Control de cambios | | | | | | | | |
| Fecha: | Versión: | Cambios: | | | Aprobo: | | | |
| 27/01/2022 | 1 | Versión original aprobada en Acta No. 3 del CIGD. | | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | | |
| 4/06/2022 | 2 | Ajustes en el Componente No: 6 Iniciativas Adicionales - Plan de Acción de Integridad , en las Etapas 1. Alistamiento y 5. Diagnóstico . Versión aprobada en Acta No. 9. | | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | | |

Imagen No. 7. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 – componente 6 – iniciativa adicional: Plan de Acción de Integridad versión 3.

| Subcomponente/Etapa/Fase | | Actividades | | Meta o producto | Responsable | Fecha de inicio de la actividad | Fecha de terminación de la actividad | Observaciones |
|-----------------------------|-----------------|--|--|--|--|---|--------------------------------------|---------------|
| No | Descripción | | | | | | | |
| 1. Alistamiento | 1.1 | Realizar el ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera. | | 1 Plan de Acción de Integridad ajustado. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 30/04/2022 | |
| | 2. Armonización | 2.1 | Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general. | | 1 Capacitación a los gestores y colaboradores de integridad, conflicto de interés y/o transparencia. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 |
| 3. Implementación | 3.1 | Realizar actividades de socialización del Código de Integridad. | | 1 Actividad de carácter pedagógico realizada, con el fin de lograr la apropiación y toma de conciencia de los valores del Código de Integridad. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/07/2022 | 31/10/2022 | |
| | 3.2 | Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (Email, página web) del Código de Integridad. | | Piezas comunicativas socializadas. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/07/2022 | 31/10/2022 | |
| 4. Seguimiento y Evaluación | 4.1 | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. | | 1 Encuesta realizada. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/10/2022 | 31/12/2022 | |
| | 4.2 | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | | 1 Informe de seguimiento. | Oficina de Control Interno | 1/01/2022 | 31/01/2022 | |
| 5. Diagnóstico | 5.1 | Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos. | | Actualización del Código de Integridad de acuerdo con los resultados de la encuesta. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | |
| Elaboró: | | Daisy Arévalo - Subgerencia de Gestión Corporativa | | | | | | |
| Fecha: | | Versión: | | Cambios: | | Aprobó: | | |
| 27/01/2022 | | 1 | | Versión original aprobada en Acta No. 3 del CIGD. | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | |
| 4/06/2022 | | 2 | | Ajustes en el Componente No. 6 Iniciativas Adicionales - Plan de Acción de Integridad, en las Etapas 1. Alistamiento y 5. Diagnóstico. Versión aprobada en Acta No. 9. | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | |
| 29/06/2022 | | 3 | | Inclusión de la sección "Construcción PAAC" donde se describe cómo se formó el PAAC de manera participativa. Ajuste del Componente No. 3 - Rendición de Cuentas, así ajuste de la actividad 4.2 para precisar y dar cumplimiento de la Directiva 005 de 2020 GAB Rendición de cuentas numeral 3.2 e inclusión de la actividad 4.4. Versión aprobada en el Acta No. 15. | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | |

2.3. Cumplimiento de las actividades de apropiación de integridad 2021

2.3.1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022

Las actividades de apropiación de integridad en la Empresa son las descritas en el Plan de Acción de Integridad del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022 y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 – Componente No. 6 – Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad versiones 1, 2 y 3, las cuales de acuerdo con lo evidenciado en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 30/08/2022, se cumplieron. (Ver imágenes 8, 9 y 10).

Subcomponente 6.1- Alistamiento

Imagen No. 8. Cumplimiento actividades de apropiación de integridad 2022-PAAC 2022- componente 6- subcomponente 1

| SEGUIMIENTO No. 2 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | |
|---|-----------------|--|--|---|-----------|------------|--|--------------------------------------|--|
| Fecha seguimiento: Agosto 30 de 2022 | | | | | | | | | |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 1. Alistamiento | Realizar la revisión o ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC para la incorporación de las fases según la metodología distrital. | Plan de Acción de Integridad se presentó a Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | 50% | Esta actividad fue retirada en la V3 | Actividad cumplida en el comité Institucional de Gestión y Desempeño del 6 de abril de 2022 Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Actualizar el grupo de gestores de integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | N/A | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Realizar el ajuste al Plan de Acción de integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera. | Acta de Comité | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 30/04/2022 | Actividad incluida en la V2 del 4 de Junio de 2022 | 100% | Actividad cumplida en el comité Institucional de Gestión y Desempeño del 6 de abril de 2022 NOTA: Es importante que cuando se incluya una acción en el PAAC, esta sea programada para ejecución posterior a la fecha de inclusión de la misma. Para este caso se incluyó en el PAAC, en el mes de junio de 2022 una acción que se desarrollo en el mes de abril de 2022. ósea ya estaba ejecutada. |

Las actividades correspondientes a “Realizar la revisión o ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC para la incorporación de las fases según la metodología distrital” y de “Actualizar el grupo de gestores de integridad”, fueron retiradas en la V3 del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022.

Para la actividad “Realizar el ajuste al Plan de Acción de integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera”, el responsable registra como cumplida la actividad con la presentación de dicho plan en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 6 de abril de 2022.

Cabe anotar que existe debilidad en la planeación de la presente actividad, ya que se incluyó en el PAAC en el mes de junio de 2022 y su desarrollo se ejecutó en el mes de abril de 2022.

Subcomponentes 6.2 – Armonización y 6.3 – Implementación

Imagen No. 9. Cumplimiento de las actividades de apropiación de integridad 2022- PAAC 2022 -componente 6 subcomponentes 2 y 3.

| SEGUIMIENTO No. 2 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | |
|---|-------------------|--|---|---|-----------|------------|-------|-----|--|
| Fecha seguimiento: Agosto 30 de 2022 | | | | | | | | | |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 2. Armonización | Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general. | Curso de Gestores de Integridad | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | N/A | 38% | El 9 de mayo se circularizó a los Gestores de Integridad para que finalizaran el curso orientado por la DDDI. El 20 de mayo de 2022 se realizó una jornada de capacitación sobre Código de Integridad y Conflicto de Interés. Entre 25 y el 28 de julio, diariamente se llevó a cabo la Semana del fortalecimiento distrital en transparencia, en donde se realizaron 4 jornadas de capacitación sobre Cohecho, Canales de denuncia y protección al denunciante, transparencia, integridad y lucha contra la corrupción y Conflicto de intereses. El 18 y 30 de agosto se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de Integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |
| | 3. Implementación | Realizar actividades de socialización del Código de Integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/07/2022 | 31/10/2022 | N/A | 50% | El 20 de mayo de 2022 se realizó una jornada de capacitación sobre Código de Integridad y Conflicto de Interés. El 29 de julio se socializó mediante correo electrónico el Código de Integridad, a través de un video hecho con el apoyo de la OAC, el cual quedó publicado en la Erunet como recordatorio permanente. El 18 y 30 de agosto se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de Integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |
| | | Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web del Código de Integridad). | Pieza de comunicación con un enlace de la política ubicada en la ERUNet a todos los colaboradores de la Empresa | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/07/2022 | 31/10/2022 | 36,7% | 50% | Se socializó mediante correo electrónico la política de Integridad, Conflicto de Interés y Gestión antisoborno, en donde se encuentran los valores institucionales. El 29 de julio se socializó mediante correo electrónico el Código de Integridad, a través de un video hecho con el apoyo de la OAC, el cual quedó publicado en la Erunet como recordatorio permanente. Se mantiene publicado en la página web de la Empresa y en la Erunet el Código de Integridad para consulta permanente. Adicionalmente, el 18 y 30 de agosto se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de Integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |

La actividad “Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general”, del subcomponente 6.2 - Armonización, muestra un avance del 38%, de acuerdo con el siguiente reporte:

- El 9 de mayo de 2022 se circularizó a los Gestores de Integridad para que finalizaran el curso orientado por la DDDI.
- El 20 de mayo de 2022 se realizó una jornada de capacitación sobre Código de Integridad y Conflicto de Intereses.
- Entre 25 y el 28 de julio de 2022, diariamente se llevó a cabo la Semana del Fortalecimiento Distrital en Transparencia, donde se realizaron 4 jornadas de capacitación sobre Cohecho, Canales de denuncia y protección al denunciante, transparencia, integridad y lucha contra la corrupción y conflicto de intereses.
- El 18 y 30 de agosto de 2022 se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de Integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La actividad “Realizar actividades de socialización del Código de Integridad”, del subcomponente 6.2 – Implementación muestra un avance del 50%, con el siguiente reporte:

- El 20 de mayo de 2022 se realizó una jornada de capacitación sobre Código de Integridad y Conflicto de Interés.
- El 29 de julio de 2022 se socializó mediante correo electrónico el Código de Integridad a través de un video hecho con el apoyo de la OAC, el cual quedó publicado en la Erunet como recordatorio permanente.

- El 18 y 30 de agosto de 2022 se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP.

Para la actividad de “Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web) del Código de Integridad”, del subcomponente 6.2 – Implementación, se muestra un avance del 50%, con el siguiente reporte:

- Se socializó mediante correo electrónico la política de Integridad, Conflicto de Interés y Gestión antisoborno, en donde se encuentran los valores institucionales.
- El 29 de julio de 2022 se socializó mediante correo electrónico el Código de Integridad, a través de un video hecho con el apoyo de la OAC, el cual quedó publicado en la Erunet como recordatorio permanente.
- Se mantiene publicado en la página web de la Empresa y en la Erunet el Código de Integridad para consulta permanente.
- Adicionalmente, el 18 y 30 de agosto de 2022, se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP.

Subcomponentes 6.4 Evaluación y Seguimiento y 6.5 Diagnóstico

Imagen No. 10. Cumplimiento actividades de apropiación de integridad 2022 PAAC 2022- componente 6 - subcomponentes 4 y 5.

| SEGUIMIENTO No. 2 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|--|---|--|-----------|------------|--|--------------------------------------|--|
| Fecha seguimiento: Agosto 30 de 2022 | | | | | | | | | |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 4. Seguimiento y Evaluación | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/10/2022 | 31/12/2022 | N/A | N/A | Esta actividad inicia en el mes de octubre de 2022. |
| | | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | Informe al Seguimiento a la Implementación del Código de Integridad en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. Vigencia 2021 | Oficina de Control Interno | 1/01/2022 | 31/01/2022 | 100% | 100% | Actividad Cumplida en el primer cuatrimestre de la vigencia 2022 |
| | 5. Diagnóstico | Realizar autodiagnóstico de la Política de Integridad - MIPG. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | 0% | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos. | Esta actividad no tiene avance | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | Actividad incluida en la V2 del 4 de Junio de 2022 | 0% | El proceso responsable reporta que esta actividad no tiene avance NOTA: Es importante que cuando se incluya una acción en el PAAC esta sea programada para ejecución posterior a la fecha de inclusión de la misma; no es aplicable que se cree la acción con fecha anterior a los seguimientos efectuados. |

En cuanto a la actividad denominada “Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad” del subcomponente 6.4 – Seguimiento y Evaluación, se aclara que esta no aplica para el periodo evaluado, teniendo en cuenta que inicia en el mes de octubre de 2022.

Para la actividad *“Elaborar informe de seguimiento a la implementación del PGI”*, del subcomponente 6.4 – Seguimiento y Evaluación, el responsable da como cumplida la actividad en el primer cuatrimestre de la vigencia 2022, así: Se elaboró el informe al Seguimiento a la Implementación del Código de Integridad en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. Vigencia 2021 con fecha de corte 31 de diciembre de 2021, el cual se envió a Gerencia, SGC y SPAP para los fines pertinentes, bajo radicado I2022000899.

La actividad *“Realizar autodiagnóstico de la Política de Integridad – MIPG”*, del subcomponente 6.5 – Diagnóstico, fue retirada en la V3 del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022.

Para la actividad correspondiente a *“Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos”*, el responsable reporta que esta actividad no tiene avance.

Cabe anotar que existe debilidad en la planeación de la presente actividad, ya que se incluyó en el PAAC en el mes de junio de 2022 y su desarrollo tiene fecha de inicio desde el mes de enero de 2022.

2.3.2. Plan de Adecuación y Sostenibilidad del Sistema de Gestión MIPG 2022

Como un referente para verificar el cumplimiento de las metas propuestas en cada una de las dimensiones y políticas asociadas, el área de Talento Humano definió las siguientes acciones en temas del Código de Integridad para el desarrollo y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

Imagen No. 11. Acciones Código de Integridad.

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|---|--|
| <p>Desarrollar actividades para fomentar el conocimiento y apropiación del Código de Integridad adoptado por la Empresa mediante la Resolución ERU No. 080 de 2018.</p> | <p>A corte del 30 de septiembre se han realizado las siguientes actividades: -Se mantiene publicado en la página web de la empresa así como en la Erunet el Código de Integridad y el video sobre el Código realizado y socializado en el mes de julio de 2022 para permanente. -El 18 y 30 de agosto se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. -Con el apoyo de la OAC, se trabajó la campaña de El mejor amigo ERU, la cual se presentó en "El Like" y se socializó por correo electrónico.</p> |

Por parte del responsable se reporta un avance del 95%, para lo cual presenta como soporte lo siguiente:

- Carpeta compartida a través de One Drive en el link:

- <https://drive.google.com/drive/folders/1pJnmB1svCjghiDiCs3ISd57HgBs6K4cO?usp=sharing>
- Video: <http://186.154.195.124/videos/codigo-de-integridad>
- Correo electrónico del área de talento humano

Imagen No. 12. Acciones Código de Integridad

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|--|--|
| Socializar, divulgar y/ o capacitar a los colaboradores sobre los lineamientos de la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno | <p>A corte del 30 de septiembre se han realizado las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El 3 de agosto se socializó por correo electrónico, los diferentes canales de denuncia que existen en la Empresa. -El 18 y 30 de agosto se instó a los colaboradores de la Empresa a la inscripción en el curso del Código de integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual cuenta con el subtema de Conflicto de Interés. -El 29 de agosto se circularizó mediante correo electrónico la Encuesta de Cultura de Integridad, de la Veeduría Distrital para fortalecer la gestión pública |

El responsable del seguimiento reporta un avance del 90%, presentando como soporte lo siguiente:

- Carpeta compartida en el Drive en el link: <https://drive.google.com/drive/folders/1pJnmB1svCjghiDiCs3ISd57HgBs6K4cO?usp=sharing>

Imagen No. 13. Acciones Código de Integridad

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|---|---|
| Realizar el seguimiento a las situaciones de conflicto de interés de los funcionarios y presentar un informe semestral a la Gerencia General. | A la fecha no se han registrado comunicaciones o denuncias relacionadas con conflictos de interés |

El responsable reporta un avance del 100%, con el seguimiento permanente a situaciones de conflicto de interés en la Empresa. Cabe señalar que, de acuerdo con lo informado a la fecha de corte no se ha presentado dicha situación.

Imagen No. 14. Acciones Código de Integridad

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|---|--|
| Divulgar canales de denuncia frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés | Se realizó divulgación con una pieza de comunicaciones informando los canales de denuncia a todos los colaboradores de la empresa. Adicionalmente se programa divulgación de los canales de comunicación para el cuarto trimestre de la vigencia, con el fin de el tema tenga continuidad y permanencia entre los colaboradores de la empresa. |

El responsable reporta un avance del 50%, presentando como soporte lo siguiente:

- Carpeta compartida en el Drive en el link: <https://drive.google.com/drive/folders/1pJnmB1svCjqhiDiCs3ISd57HgBs6K4cO?usp=sharing>

Imagen No. 15. Acciones Código de Integridad

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|---|---|
| Identificar los roles y responsabilidades de la gestión antisoborno | Se realizaron mesas de trabajo para identificar contenidos del documento el cual esta estructurado inicialmente con normatividad y consideraciones, objetivos, organización y estructura, roles y responsabilidades de nivel directivo, y roles y responsabilidades de nivel profesional y técnico. |

El responsable reporta un avance del 20%, ya que dicha actividad a la fecha del presente seguimiento se encuentra en ejecución.

Imagen No. 16. Acciones Código de Integridad

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|--|--|
| Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y amonificación de la información personal. | Se elaboró cuadro resumen que analiza la información importante de las declaraciones de bienes y rentas de las personas de planta, con el fin de tenerla como insumo ante un eventual conflicto de interés con familiares, por tener vínculos con sociedades o por sus actividades económicas independientes. Como este resumen contiene información de menores de edad (hijos como familiares en primer grado de consanguinidad), tiene protección de datos personales, por consiguiente no se realizará su socialización, pero está para consulta, con reserva, de quien lo disponga. |

El responsable reporta un avance del 100%, a través de la elaboración del cuadro resumen donde se analiza la información importante contenida en las declaraciones de bienes y rentas de las personas de la planta de la entidad, con el fin de tenerla como insumo ante la ocurrencia de un eventual conflicto de interés con familiares, por vínculos con sociedades o por sus actividades económicas independientes

2.3.3. Gobierno Abierto en Bogotá lucha contra la corrupción- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Gobierno Abierto de Bogotá - GAB es una nueva forma de mitigar el riesgo de corrupción a través de la transparencia, participación, colaboración y servicios a la ciudadanía, donde la Empresa participó con las siguientes actividades:

Imagen No. 17. Actividades Gobierno Abierto en Bogotá

| Actividad | Descripción de las actividades realizadas |
|--|---|
| Participación en Senda de Integridad, la estrategia retos de integridad. | El 18 de agosto se participó en el lanzamiento de la senda de integridad para la vigencia del 2022 y presentación de retos. |
| Inscripción Senda de Integridad vigencia 2022 | El 31 de agosto la Empresa se inscribió para participar en la Senda de la Integridad organizada por la Secretaría General. |
| Primer reto de Senda de integridad | Se realizó autodiagnóstico solicitado por la DDDI, en el marco de la participación de la empresa en la Senda de Integridad. El 19 de septiembre se participó en el Reto 1 de Senda "Speed Dating" para la rendición de cuentas con enfoque de género |
| Segundo Reto de Senda de la Integridad | Para el segundo reto se realizaron las siguientes actividades: -Actualización información de los Gestores de Integridad de la Empresa en la plataforma Soy 10. -Participación taller presencial para la creación de una herramienta que permita medir la apropiación del código de integridad por parte de los Ciudadanos y colaboradores públicos. |
| Participar en el grupo focal de estudio de comportamientos imaginarios en desarrollo de la estrategia de transparencia e integridad, en las entidades del Sector Hábitat | Participación en el grupo focal que tiene como objetivo gestionar de los documentos para avanzar el en proceso sectorial con el propósito de fortalecer las acciones relacionadas con las políticas de transparencia e integridad en las entidades del Sector Hábitat. Dichas reuniones tienen programación para el mes de octubre el 2022 |
| Red de Gestores Sector Habitad | Participación en las reuniones de Red de Gestores programadas por la Secretaría de Hábitat. Dichas reuniones tienen programación para el mes de octubre el 2022 |

El responsable reporta el cumplimiento del 100% de las actividades y presenta las respectivas

evidencias en una carpeta compartida que contiene los soportes de las siguientes actividades: Inscripción Senda de Integridad vigencia 2022, Primer reto de Senda de integridad, Segundo reto de Senda de integridad. Los documentos se encuentran dispuestos en el siguiente link: <https://drive.google.com/drive/folders/1pJnmB1svCjghiDiCs3ISd57HgBs6K4cO?usp=sharing>

2.3.4. Correos Institucionales

Como una vía para la socialización de los temas asociados a integridad, la Subgerencia de Talento Humano remitió a toda la Empresa información a través de los siguientes correos electrónicos:

| Fecha | Actividad |
|------------|--|
| 11/01/2022 | ¡Contamos con tu aporte en la construcción de nuestro Plan Estratégico Talento Humano 2022! |
| 29/04/2022 | Conoce nuestra Política de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno |
| 19/05/2022 | Evaluación Pre - Capacitación Código de Integridad y Conflicto de Intereses -mañana 20 mayo |
| 20/05/2022 | Presentación CÓDIGO INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES y Encuesta de satisfacción. |
| 20/05/2022 | Hoy a las 9:00 am - Capacitación Código de integridad y Conflicto de Intereses |
| 22/07/2022 | ¡Agéndate en la semana de fortalecimiento Distrital en transparencia! – Veeduría Distrital. |
| 25/07/2022 | Hoy inicia la semana de fortalecimiento distrital en transparencia – Veeduría Distrital. |
| 25/07/2022 | Mañana 7:00 am - Nueva sesión -Semana de fortalecimiento distrital en transparencia - Veeduría Distrital. |
| 26/07/2022 | Hoy 7:00 am - Segunda sesión - Semana de fortalecimiento Distrital en transparencia"- Veeduría Distrital. |
| 18/08/2022 | ¡Inscríbete! Curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción- DAFP. |
| 30/08/2022 | ¡Aún puedes inscribirte! Curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción- DAFP. |
| 14/09/2022 | Curso de Gobernanza Pública: Conceptualización desde los Pilares de Transparencia, Participación y Colaboración. |
| 22/09/2022 | Foro - ¡Luchemos en equipo con integridad y transparencia! |
| 05/10/2022 | ¡Recuerda participar en la Encuesta de Integridad y Transparencia! |
| 06/10/2022 | Hoy - último día - Encuesta de Integridad y Transparencia, ¡participa! |
| 14/10/2022 | ERU-Segundo grupo focal acciones sectoriales de transparencia e integridad. |
| 18/10/2022 | Invitación segundo taller de cultura de integridad y prevención de corrupción. |
| 18/10/2022 | ERU - Invitación encuentros red de gestores-as de integridad. |

3. CONCLUSIONES

- La Oficina de Control Interno verificó que la Empresa tiene debidamente adoptado y publicado el Código de Integridad del Servidor Público mediante la Resolución 080 de 2018, y cuenta con un Plan de Acción de Integridad para el periodo evaluado.
- En referencia al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 – Componente No. 6 – Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad; se ha llevado a cabo un fortalecimiento con la inclusión de nuevas acciones de apropiación de la integridad, como se señala en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 30/08/2022.

Sin embargo, para las actividades correspondientes a *“Realizar el ajuste al Plan de Acción de integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera”*, y *“Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos”*, cabe anotar que existe debilidad en la planeación de las mismas, ya que se incluyeron en el PAAC en el mes de junio de 2022 y su desarrollo se ejecutó en los meses de mes de abril y enero de 2022 respectivamente.

- La participación de la Empresa en las actividades que se realizaron durante la vigencia 2022 dentro de la estrategia de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Gobierno Abierto en Bogotá Lucha contra la Corrupción, y la incorporación de acciones en Plan de Adecuación y Sostenibilidad del Sistema de Gestión MIPG 2022, sigue promoviendo la apropiación de los valores institucionales tendientes a mostrar a la ciudadanía en general, los esfuerzos que realiza el Distrito y la Empresa en la lucha contra la corrupción.
- La socialización de la *“Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno”*, mantiene y coadyuva en el fortalecimiento de la integridad en la Empresa, más aún cuando la misma está basada en la *“legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público para promover comportamientos del talento humano de la empresa, que contribuyan a una gestión transparente e íntegra”*.

4. RECOMENDACIONES

- Mantener y en lo posible, incrementar el fortalecimiento del Equipo de Gestores de Integridad con actividades de integración y trabajo en equipo, además de la formación y capacitación para lograr la debida ejecución de las responsabilidades asignadas al mismo, según lo contenido en la Resolución 080 de 2018 – Artículos del 2 al 7, lo anterior con innovaciones que permitan su realización, teniendo en cuenta los cambios en la gestión generados por cuenta de la emergencia sanitaria que sigue viviendo la ciudad.
- Mantener como referencia el documento *“Lineamiento Guía para la Implementación del Código de*

Integridad en el Distrito Capital”, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en la construcción y/o actualización del Plan de Gestión de la Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Empresa para la vigencia 2023, observando las etapas de alistamiento, armonización y/o actualización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

- Incorporar en la construcción y/o actualización del Plan de Acción de Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Empresa para la vigencia 2023, y en el Plan de Acción de Integridad 2023, las acciones que se prevean en la Estrategia de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Gobierno Abierto en Bogotá Lucha Contra la Corrupción, y la incorporación de acciones en el Plan de Adecuación y Sostenibilidad del Sistema de Gestión MIPG 2023.
- Incorporar otras actividades de fortalecimiento de la ética, en armonía con lo establecido en el documento *“Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”*, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en cuanto a Herramientas de Apropiación de Valores y Principios de Conducta, (Canvas para activar, fomentar, ejemplificar y comprometer la integridad).
- Verificar la oportunidad y el cumplimiento de las actividades programadas para el cierre de la vigencia 2022, que se encuentran incorporadas en la versión 3 del Plan de Gestión de la Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Empresa para la vigencia 2022.
- Para la construcción y planeación de los planes: *Plan de Acción de Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano* de la Empresa para la vigencia 2023, y en el *Plan de Acción de Integridad 2023*, tener en cuenta todas las actividades requeridas previo a su publicación y/o ejecución.

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

| | Nombre | Cargo | Dependencia | Firma |
|--|---------------------------|-------------|----------------------------|-------|
| Elaboró: | José Ramón Santis Jiménez | Contratista | Oficina de Control Interno | |
| Revisó: | Karina Córdoba Acero | Contratista | Oficina de Control Interno | |
| Aprobó: | N/A | | | |
| Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma. | | | | |