**COMUNICACIÓN INTERNA**

Para: María Mercedes Jaramillo Garcés

Gerente General

Nora Alexandra Muñoz Barrios

Subgerente de Gestión Corporativa

María Constanza Eraso Concha

Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos

De: Janeth Villalba Mahecha

Jefe Oficina Control Interno

Asunto: Resumen Gerencial Informe de Diagnóstico Veeduría Distrital sobre la

Gestión de Integridad de las Entidades **Distritales - 20203000045351-**

**Radicado eru20204200030052.**

Cordial saludo,

Una vez analizado del “*Informe de Diagnóstico Veeduría Distrital sobre la Gestión de Integridad de las Entidades Distritales”,* a continuación se presenta el resumen gerencial respectivo:

La Veeduría Distrital, realizó un informe de diagnóstico de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, para conocer el estado de apropiación de la integridad en la administración distrital, reconocer sus avances e identificar acciones de mejoramiento a desarrollar, para darle un mayor impulso a los aspectos preventivos de la gestión, determinantes en la buena gestión y en la prevención de la corrupción como una de las políticas de gestión y desempeño a aplicar en todas las entidades del Estado en aspectos preventivos y la gestión de integridad a corte de abril 30 de 2020, sustentada por cada uno de sus servidores públicos y contratistas, como la base del funcionamiento de la administración, de acuerdo con los principios constitucionales y legales, en beneficio de los ciudadanos.

Igualmente, el MIPG se establece como un marco de referencia para que la gestión de las entidades del Estado genere resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

En el Distrito Capital, mediante el documento CONPES 001 de 2019, se estableció la Política Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción – PPDTINTC, así como el plan de acción a diez años para la implementación y de desarrollo de esta, en cuya construcción, la Veeduría Distrital trabajó al unísono con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C y con la Secretaría Distrital de Gobierno, basada en cuatro ejes: transparencia, integridad, medidas anticorrupción y capacidades institucionales.

Todos los sectores de la Administración cuentan con productos en el plan de acción de la política. Particularmente el eje de integridad cuenta con 2 resultados y 17 productos asociados.

1. **Antecedentes normativos**

El Decreto 1499 de 2017 definió el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 cuyo objeto es “... *dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad*”, estableció su articulación con el Sistema de Control Interno, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG e, igualmente, incluyó la integridad, como una de las políticas de gestión y desempeño en las entidades del Estado, políticas que se deben implementar a través de los planes, programas, proyectos, aplicando diversas metodologías y estrategias.

El Manual de Implementación del MIPG (en su última versión 3 de 2019), determina la operación del modelo, de tal manera que los resultados institucionales *“...atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público*” (subrayado fuera del texto).

El MIPG, considera la Dimensión del Talento Humano como el corazón del modelo y determina que para la implementación de esta deben tenerse en cuenta los lineamientos de dos políticas de gestión y desempeño, la política de talento humano y la política de integridad.

En este sentido, los lineamientos para la implementación de la política de integridad incluyen que las entidades del Estado, desde la Dimensión de Direccionamiento Estratégico del MIPG y bajo un enfoque preventivo, establezcan un marco o modelo de integridad pública que incluya, entre otros:

* Formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad (Código de Integridad del Servicio Público y Caja de Herramientas del DAFP)
* Implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses (Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés del DAFP)
* Establecimiento de mecanismos de denuncia
* Acciones de control interno que permitan el seguimiento efectivo de los riesgos de gestión y corrupción
* Implementación de las acciones de mitigación.

De otra parte, el MIPG establece que la Dimensión de Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. El primer componente del MECI es el Ambiente de Control, en el cual el equipo directivo como línea estratégica de defensa, es el llamado en primer lugar a demostrar su compromiso con la integridad, los valores y principios del servicio público, cumpliendo los estándares éticos de comportamiento esperados y, a través de la definición de lineamientos y objetivos claros en esta materia.

El Decreto 118 de 2018 se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas sus entidades y se determinó que estas formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad, como componente adicional de su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, modificó lo relativo a la misión, conformación del equipo, perfiles, responsabilidades, formación y capacitación los Gestores de Ética del Distrito, establecidos en el Decreto Distrital 489 de 2009, ahora Gestores de Integridad, así como la responsabilidad de las áreas de talento humano, respecto de los planes de gestión de integridad y las actividades establecidas en ellas, con el apoyo de los Gestores de Integridad.

En desarrollo de la normatividad vigente, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., elaboró y publicó el lineamiento *“Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”***,** de febrero de 2018, en la cual se prevén las etapas de alistamiento, armonización y/o actualización, diagnóstico, implementación y, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad de cada entidad distrital y se relacionan algunas herramientas a utilizar.

Por lo anterior, la Veeduría Distrital planteó la Encuesta de Gestión del Integridad, incluyendo los elementos normativos y operativos, para conocer el estado actual de la gestión de integridad de las entidades distritales.

1. **Componentes del diagnóstico**

De acuerdo con los antecedentes normativos, los componentes de este diagnóstico de gestión de integridad se dividen en tres temas: i) el código de integridad y los gestores de integridad, ii) el Plan de Gestión de Integridad PGI y iii) la apropiación de valores y principios de acción en las entidades. Los dos primeros componentes tienen mucho que ver con el cumplimiento normativo y, el tercero con la operatividad de las gestiones de integridad en las entidades distritales.

1. **Metodología para la recolección de información**

La recolección de información se llevó a cabo a través de la aplicación de una encuesta virtual en Google Drive sobre la gestión de integridad en las entidades del Distrito Capital, respondida por los responsables de Talento Humano.

1. **Análisis de la información**

Para realizar el análisis respectivo se tuvieron en cuenta las respuestas, las explicaciones sobre las mismas y así como las evidencias aportadas; igualmente en algunas ocasiones se consultó la información que se encuentra publicada en las páginas web de las entidades, como en el caso de los Planes de Gestión de Integridad y la inclusión de los valores en la plataforma estratégica de la entidad.

**4.1 Acerca del Código y los Gestores de Integridad**

**a. Código de Integridad**

Se evidencia que, La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. adoptó el Código de Integridad del Servicio Público en cinco (5) Valores actualizados en la plataforma estratégica: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

**b. Gestores de Integridad**

Se determina que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá formalizó la designación de sus gestores a través de acto administrativo, tal como lo dispuso el artículo 7 del Decreto 118 de 2018.

**4.2 Acerca del Plan de Gestión de Integridad**

Es una herramienta clave para impulsar la construcción de la cultura de integridad entre los servidores públicos y contratistas, en el ámbito de la PPTINTC, es la generación de espacios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios adoptados en el Código de Integridad, conforme el artículo 2 del Decreto 118 de 2018, donde establece que las entidades y organismos distritales deben formular y desarrollar un Plan de Gestión de Integridad PGI, el cual debe contar con las siguientes fases: Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación; este hará parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.

**a. Diagnóstico y plan de la gestión de integridad**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, llevó a cabo un diagnóstico inicial sobre la gestión de integridad, utilizando las herramientas de autodiagnóstico y la caja de herramientas realizada por los Gestores de Integridad de la entidad, incluidas en el Plan de Gestión de Integridad a través de un mecanismo participativo.

**b. Conflictos de intereses y canales de denuncia**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, cuenta con los lineamientos y procedimientos para el manejo de los conflictos de intereses y la operación de los canales de denuncia.

**c. Evaluación de la gestión de integridad**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, cuyo mecanismo utilizado para el seguimiento a la gestión de integridad corresponde al definido en la entidad para realizar seguimiento al PAAC, siendo responsables la Subgerencia de Gestión Corporativa y la Oficina de Control Interno.

**4.3 Acerca de la apropiación de los valores y principios de acción**

Este aspecto es de gran importancia toda vez que, para contar con una cultura de la integridad, es necesario que los servidores y contratistas se apropien de los valores y principios de acción que haya adoptado la entidad, de tal manera que se propicien cambios en su comportamiento, mayor sentido de pertenencia con lo público, así como la generación de valor público en su actuación.

1. **Responsables y asignación presupuestal**

En la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C esta asignación está a cargo Gestión Corporativa-Talento Humano.

**b. Acciones implementadas para la socialización e interiorización de la gestión de integridad**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. efectuó la socialización del código de integridad, tanto como campaña dirigida a todos los servidores de la entidad, incluidos los gestores de integridad, así como la socialización de los procesos realizados en desarrollo del plan de gestión de integridad.

**c. Nivel de apropiación y socialización de resultados**

En la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, se mide la efectividad de las acciones del plan de integridad, sin embargo no se divulgan los resultados.

**d. Buenas prácticas**

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, ha identificado buenas prácticas aplicadas en lo que respecta al Plan de Gestión de Integridad.

**RECOMENDACIONES**

* Participar de manera activa en las diferentes capacitaciones que realiza la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para brindar formación y capacitación a los gestores de integridad de las entidades, facilitando el tiempo para que dichos servidores asistan a dichas capacitaciones.
* Adelantar acciones que garanticen la divulgación y retroalimentación de los resultados de las mediciones realizadas, a través de los diversos canales y medios de comunicación de las entidades distritales.
* Actuar de manera participativa en las diferentes actividades que se adelanten a fin de fortalecer la Gestión de Integridad de las Entidades Distritales conforme los avances ya alcanzados.

Cordialmente,

**ORIGINAL FIRMADO**

Janeth Villalba Mahecha

Jefe de Oficina Control Interno

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Firma |
| Elaboró: | Edgar Mogollón | Contratista | Oficina de Control Interno |  |
| Revisó: | Omar Urrea Romero | Contratista | Oficina de Control Interno |  |
| Aprobó: | Janeth Villalba Mahecha | Jefe | Oficina de Control Interno |  |
| Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma. | | | | |