



**VEEDURÍA  
DISTRITAL**

Prevención • Transparencia • Incidencia

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD DE  
LAS ENTIDADES DISTRITALES  
(abril 2020)**

De conformidad con lo establecido en el inciso b) del artículo 8 y el  
inciso b) del artículo 9 del Acuerdo 24 de 1993

**Bogotá, D.C., junio de 2020**



Diagnóstico de la gestión de  
integridad de las entidades  
distritales (abril 2020).

**Veedor Distrital**  
Guillermo Rivera Flórez

**Viceveedora Distrital**  
Diana Mendieta Durán

**Veedor Delegado para la Atención de Quejas y Reclamos**  
Patrich Pardo García

**Veedor Delegado para la Contratación**  
Byron Valdivieso

**Veedora Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal**  
Laura Inés Oliveros Amaya

**Veedor Delegado para la Participación y los Programas Especiales**  
Ramón Villamizar Maldonado

**Jefe Oficina Asesora de Planeación**  
Rino Acero Camacho

**Jefe Oficina Asesora Jurídica**  
María Liliana Rodríguez Valencia

### **Equipo de Trabajo**

Omar Tarcisio Cañas Carrillo  
María Angélica Escárraga López  
Julio César Possos

## Tabla de contenido

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 5  |
| 1. Antecedentes normativos .....  | 6  |
| 2. Componentes del diagnóstico.....   | 7  |
| 3. Metodología para la recolección de información .....   | 7  |
| 4. Análisis de la información.....  | 10 |
| 4.1 Acerca del Código y los Gestores de Integridad .....  | 10 |
| a. Código de Integridad .....   | 10 |
| b. Gestores de Integridad .....   | 15 |
| 4.2 Acerca del Plan de Gestión de Integridad .....  | 16 |
| a. Diagnóstico y plan de la gestión de integridad.....  | 17 |
| b. Conflictos de intereses y canales de denuncia.....   | 20 |
| c. Evaluación de la gestión de integridad .....   | 21 |
| 4.3 Acerca de la apropiación de los valores y principios de acción .....                            | 24 |
| a. Responsables y asignación presupuestal .....   | 24 |
| b. Acciones implementadas para la socialización e interiorización de la gestión de integridad ..... | 26 |
| c. Nivel de apropiación y socialización de resultados.....  | 29 |
| d. Buenas prácticas .....   | 31 |
| 5 Recomendaciones generales y específicas .....   | 34 |
| Referencias .....   | 38 |

## Lista de tablas

|  |    |
|--|----|
| <i>Tabla 1.</i> Siglas Entidades Distritales.....  | 8  |
| <i>Tabla 2.</i> Listado de entidades que adoptaron valores adicionales .....                         | 11 |
| <i>Tabla 3.</i> Dependencias responsables de realizar seguimiento al PGI, por entidad.....           | 23 |
| <i>Tabla 4.</i> Listado de entidades y acciones realizadas respecto a la gestión de integridad ..... | 31 |
| <i>Tabla 5.</i> Listado de entidades que identificaron buenas prácticas .....                        | 32 |
| <i>Tabla 6.</i> Listado de mecanismos utilizados para identificar experiencias exitosas .....        | 33 |

## Lista de figuras

|  |    |
|--|----|
| <i>Figura 1.</i> Porcentaje de entidades que adoptaron valores adicionales.....  | 11 |
| <i>Figura 2.</i> Porcentaje de entidades que definieron principios de valor.....   | 12 |
| <i>Figura 3.</i> Porcentaje de entidades que actualizaron su plataforma estratégica.....   | 13 |
| <i>Figura 4.</i> Porcentaje de entidades que actualizaron su plataforma estratégica teniendo en cuenta la PI y la PPDTINTC.....  | 14 |
| <i>Figura 5.</i> Porcentaje de entidades que formalizaron la designación de los gestores de integridad mediante acto administrativo.....   | 15 |
| <i>Figura 6.</i> Porcentaje de entidades que realizaron un proceso participativo para escoger los gestores de integridad.....  | 16 |
| <i>Figura 7.</i> Porcentaje de entidades que realizaron un diagnóstico para la elaboración del PGI....   | 17 |
| <i>Figura 8.</i> Porcentaje de entidades que definieron las actividades del PGI de manera participativa.....   | 18 |
| <i>Figura 9.</i> Porcentaje de entidades que incluyeron en su PGI las fases de: Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación..... | 19 |
| <i>Figura 10.</i> Porcentaje de entidades que cuentan con lineamientos sobre conflicto de interés.....   | 20 |
| <i>Figura 11.</i> Porcentaje de entidades que cuentan con canales de denuncia.....   | 21 |
| <i>Figura 12.</i> Porcentaje de entidades que cuentan con lineamientos, procedimientos y/o mecanismos específicos para la evaluación de su gestión de integridad.....                    | 22 |
| <i>Figura 13.</i> Porcentaje de entidades que tienen a Talento Humano como dependencia responsable de la Gestión de Integridad.....  | 24 |
| <i>Figura 14.</i> Porcentaje de entidades distritales con asignación presupuestal para el PGI.....   | 25 |
| <i>Figura 15.</i> Porcentaje de entidades que promueven la interiorización de los valores.....   | 26 |
| <i>Figura 16.</i> Porcentaje de entidades que capacitan a sus gestores de integridad.....  | 27 |
| <i>Figura 17.</i> Porcentaje de entidades que realizan jornadas de divulgación de sus valores.....   | 28 |
| <i>Figura 18.</i> Porcentaje de entidades que realizan actividades de interiorización de los valores....   | 28 |
| <i>Figura 19.</i> Porcentaje de entidades que evalúan el nivel de apropiación del Código de Integridad.....  | 29 |
| <i>Figura 20.</i> Porcentaje de entidades que miden la efectividad de PGI.....   | 30 |
| <i>Figura 21.</i> Porcentaje de entidades que divulgan los resultados de la Gestión de Integridad.....   | 30 |
| <i>Figura 22.</i> Porcentaje de entidades que identificaron buenas prácticas.....  | 32 |
| <i>Figura 23.</i> Porcentaje de entidades que han implementado mecanismos de identificación de experiencias exitosas.....  | 33 |

## **Introducción**

La Veeduría Distrital, atendiendo las funciones asignadas en el artículo 118 del Decreto Ley 1421 de 1993 y en el Acuerdo 24 de 1993, es la entidad de control preventivo del Distrito Capital que se preocupa por la vigencia de la moral pública, basada en la integridad en la gestión de las entidades que lo conforman.

En aspectos preventivos, la integridad de las entidades distritales, sustentada por cada uno de sus servidores públicos y contratistas, es la base del funcionamiento de la administración, de acuerdo con los principios constitucionales y legales, en beneficio de los ciudadanos.

Es por ello por lo que el Decreto 1499 de 2017, estableció la integridad, como una de las políticas de gestión y desempeño a aplicar en todas las entidades del Estado.

El decreto en mención actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y determinó su aplicación las entidades del orden nacional, como en las del orden territorial y, uno de los objetivos del MIPG es “fortalecer el liderazgo y el talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

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.

La política de transparencia cuenta con 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.

Por lo tanto, es pertinente realizar el Diagnóstico de la Gestión de Integridad de las entidades distritales, 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.

## 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.

En el Distrito Capital, mediante 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, con el propósito de contribuir a prevenir y combatir la corrupción para consolidar el gobierno legítimo y transparente de la ciudad. De igual manera, se 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.

## **2. 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.

De esta forma, las principales características de cada componente son:

1. Código de Integridad y Gestores de Integridad: está relacionado con la adaptación de las entidades a la normatividad nacional y distrital relativa a la integridad, a través de la adopción de código de integridad y el establecimiento del equipo de apoyo para la gestión de integridad.
2. Plan de Gestión de Integridad: es el referido a la generación de un PGI como parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC, que deben tener todas las entidades del Estado.
3. Apropiación de valores y principios de acción: refleja las acciones, los responsables y los recursos de la entidad para la apropiación y desarrollo de una cultura de integridad que permita el buen desempeño institucional y la prevención de la corrupción.

## **3. 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. Dicha encuesta

se estructuró con 27 preguntas, a través de las cuales se buscó recopilar información sobre los tres componentes mencionados en el capítulo 2.

Igualmente, se solicitó el envío de las evidencias que dieran cuenta de las acciones reportadas a través de la encuesta, lo cual lo podían hacer las entidades adjuntando archivos a la encuesta, suministrando los enlaces donde se pudiera consultar la información o, en su defecto, enviando los archivos correspondientes por correo electrónico.

Del total de preguntas, 13 (48%) estuvieron relacionadas con el código de integridad, los gestores de integridad y los mecanismos utilizados para la definición de los valores y principios de acción en cada entidad; 7 preguntas (26%) estuvieron orientadas al Plan de Gestión de Integridad y las acciones desarrolladas por la entidad distrital para su elaboración y seguimiento y, finalmente, las 7 preguntas restantes (26%) buscaron indagar si las acciones implementadas por las diferentes entidades de la Administración Distrital han logrado un nivel de apropiación e interiorización en los servidores públicos y contratistas.

La encuesta fue remitida vía correo electrónico a cada uno de los jefes o responsables de talento humano de 50 entidades distritales, mediante el envío de un enlace y, el plazo máximo de respuesta se estableció para el 24 de abril de 2020. Sin embargo, fue necesario insistir hasta el día 27 de abril de 2020 para contar con 48 encuestas,

Es de anotar que la Lotería de Bogotá no respondió la encuesta y el Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud IDCBIS envió una comunicación informando únicamente acerca del código de integridad<sup>1</sup>.

De acuerdo con lo anterior, el análisis de resultados de la encuesta se realizó sobre las 48 entidades que respondieron, cuyos nombres se listan a continuación, con sus respectivas siglas, las cuales se utilizarán en desarrollo de este documento, para facilitar las referencias específicas.

*Tabla 1. Siglas Entidades Distritales*

| <i>Sector</i>                     | <i>#</i> | <i>Nombre</i>  | <i>Sigla</i> |
|-----------------------------------|----------|--|--------------|
| Gestión Pública                   | 1        | Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá                | SG           |
|                                   | 2        | Departamento Administrativo del Servicio Civil                   | DASCD        |
| Jurídica                          | 3        | Secretaría Jurídica Distrital                                    | SJD          |
| Gobierno                          | 4        | Secretaría Distrital de Gobierno                                 | SDG          |
|                                   | 5        | Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público | DADEP        |
|                                   | 6        | Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal            | IDPAC        |
| Seguridad, Convivencia y Justicia | 7        | Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia        | SDSCJ        |
|                                   | 8        | Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos        | UAECOB       |
| Hacienda                          | 9        | Secretaría Distrital de Hacienda                                 | SDH          |

<sup>1</sup> Por tal motivo, solo se incluyó en el análisis del primer componente: Código de Integridad.



| <i>Sector</i>                 | <i>#</i> | <i>Nombre</i>   | <i>Sigla</i>    |
|-------------------------------|----------|---|-----------------|
|                               | 10       | Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones                | FONCEP          |
|                               | 11       | Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital                  | UAECD           |
| Planeación                    | 12       | Secretaría Distrital de Planeación                                    | SDP             |
| Desarrollo Económico          | 13       | Secretaría Distrital de Desarrollo Económico                          | SDDE            |
|                               | 14       | Instituto Distrital de Turismo  | IDT             |
|                               | 15       | Instituto para la Economía Social                                     | IPES            |
| Educación                     | 16       | Secretaría de Educación del Distrito                                  | SED             |
|                               | 17       | Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico  | IDEP            |
| Salud                         | 18       | Secretaría Distrital de Salud   | SDS             |
|                               | 19       | Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE                      | Subred Norte    |
|                               | 20       | Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente ESE             | Subred Centro O |
|                               | 21       | Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE              | Subred Sur O    |
|                               | 22       | Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE                        | Subred Sur      |
| Integración Social            | 23       | Secretaría Distrital de Integración Social                            | SDIS            |
|                               | 24       | Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud                | IDIPRON         |
| Cultura, Recreación y Deporte | 25       | Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte                 | SDCRD           |
|                               | 26       | Instituto Distrital de la Recreación y el Deporte                     | IDRD            |
|                               | 27       | Orquesta Filarmónica de Bogotá  | OFB             |
|                               | 28       | Instituto Distrital de Patrimonio Cultural                            | IDPC            |
|                               | 29       | Instituto Distrital de Artes  | IDARTES         |
|                               | 30       | Fundación Gilberto Álzate Avendaño                                    | FUGA            |
|                               | 31       | Canal Capital   | CC              |
| Ambiente                      | 32       | Secretaría Distrital de Ambiente                                      | SDA             |
|                               | 33       | Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis                        | JBB             |
|                               | 34       | Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático          | IDIGER          |
|                               | 35       | Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal                  | IDPYBA          |
| Movilidad                     | 36       | Secretaría Distrital de Movilidad                                     | SDM             |
|                               | 37       | Instituto de Desarrollo Urbano  | IDU             |
|                               | 38       | Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial | UAERMV          |
|                               | 39       | Transmilenio S.A.   | TM              |
|                               | 40       | Terminal de Transporte S.A.   | TT              |
|                               | 41       | Empresa Metro de Bogotá   | EMB             |
| Hábitat                       | 42       | Secretaría Distrital del Hábitat                                      | SDHT            |
|                               | 43       | Caja de Vivienda Popular  | CVP             |
|                               | 44       | Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos                  | UAESP           |

| <i>Sector</i>         | <i>#</i> | <i>Nombre</i>                                   | <i>Sigla</i> |
|-----------------------|----------|---|--------------|
|                       | 45       | Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano       | ERU          |
|                       | 46       | Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá | EAAB         |
| Mujer                 | 47       | Secretaría Distrital de la Mujer                | SDMujer      |
| Organismos de Control | 48       | Veeduría Distrital                              | VD           |

*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital

## 4. Análisis de la información

Una vez recibidas las respuestas, se procedió con su consolidación. 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. De acuerdo con las respuestas recibidas, los principales resultados se muestran a continuación:

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

El Código de Integridad contiene los elementos fundamentales que sirven de guía de comportamiento para el ejercicio del servicio público en cada entidad; por su parte, los gestores de integridad son responsables, entre otras cosas, de realizar procesos de sensibilización y motivación para promover la cultura de integridad entre los servidores públicos y contratistas, para lo cual contarán con el apoyo de las oficinas de talento humano o quien haga sus veces.

En este contexto, a continuación, se analizan las respuestas dadas por las diferentes entidades encuestadas:

#### a. Código de Integridad

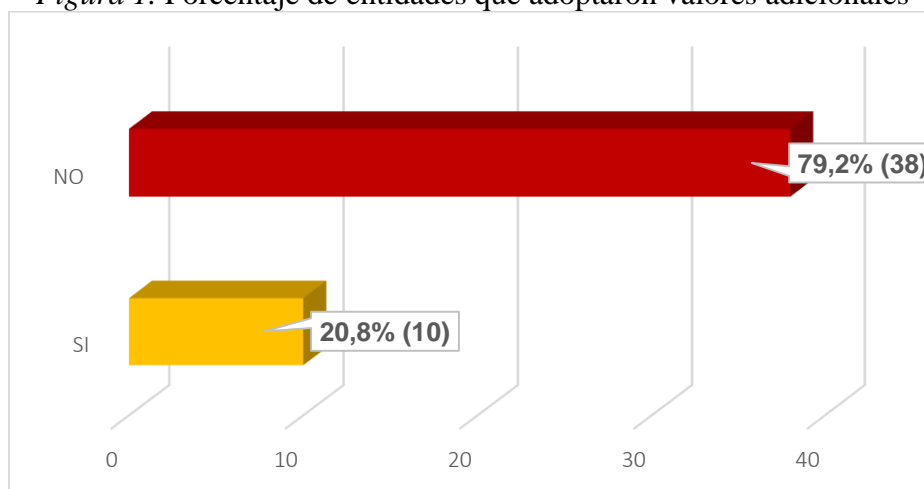
De acuerdo con las respuestas recibidas, la totalidad de entidades (100%) encuestadas adoptaron el Código de Integridad del Servicio Público; no obstante, revisando las evidencias que dan cuenta del cumplimiento de este lineamiento, se encuentra que dos entidades: el IDT y el IDU no realizaron una adopción formal del Código, toda vez que no expidieron un acto administrativo para adoptar y apropiar los valores establecidos mediante Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, tal como lo hicieron las demás entidades distritales.

Igualmente, se pudo evidenciar que seis de las 48 entidades encuestadas (IDRD, SJD, Subred Centro O, Subred Sur, UAERMV y VD) adoptaron hasta el 2019 los valores que hacen parte del Código de Integridad del Servicio Público; es decir, un año después de la expedición del Decreto Distrital.

Adicionalmente, es necesario mencionar que el IDC BIS, en el informe remitido, indicó que cuenta con un Código de Buen Gobierno, cuyos valores están articulados con los establecidos en las normas nacionales y distritales y, se encuentra en proceso de elaboración del Manual de Convivencia y Ética Laboral.

De otra parte, el párrafo del artículo 1 del Decreto 118 de 2018 indicó que las entidades distritales podían incluir hasta dos valores adicionales y definir principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") para la totalidad de valores adoptados. En este sentido se encontró que, de las 48 entidades distritales encuestadas, solo 10 (20,8%) adoptaron valores adicionales (figura 1) y, de acuerdo con lo indicado en las respuestas, para su definición se llevaron a cabo procesos participativos con los servidores y contratistas de cada entidad.

*Figura 1. Porcentaje de entidades que adoptaron valores adicionales*



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Los valores adicionales adoptados por cada una de las 10 entidades se detallan en la siguiente tabla:

*Tabla 2. Listado de entidades que adoptaron valores adicionales*

| <i>Entidad Distrital</i> | <i>Valores adicionales adoptados</i>        |
|--------------------------|---|
| IDU                      | Pasión por el Logro<br>Conocimiento Técnico |
| JBB                      | Responsabilidad Ambiental                   |
| SDG                      | Conciencia ambiental<br>Solidaridad         |
| SDIS                     | Vocación de servicio                        |
| SDM                      | Solidaridad<br>Transparencia                |

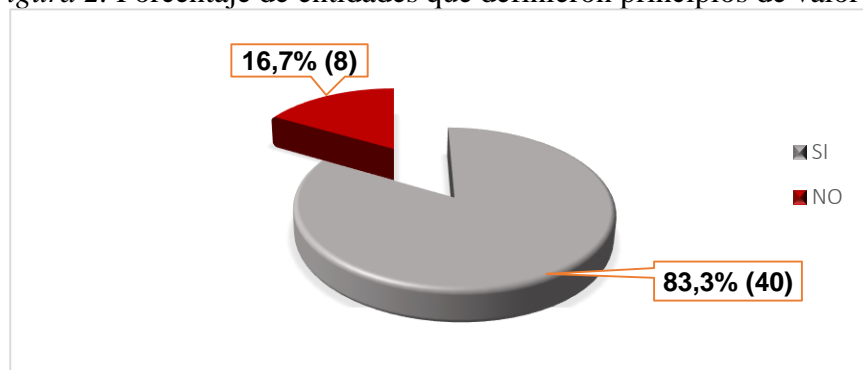
| <i>Entidad Distrital</i> | <i>Valores adicionales adoptados</i>   |
|--------------------------|--|
| SDMujer                  | Servicio<br>Sororidad y Solidaridad<br>Reconocimiento a la diversidad<br>Trabajo en Equipo<br>Responsabilidad<br>Participación |
| SDP                      | Confianza  |
| SED                      | Integridad<br>Preservación del medio ambiente  |
| Subred Centro Oriente    | Vocación de Servicio<br>Ética y Transparencia<br>Trabajo en Equipo   |
| UAERMV                   | Trabajo en Equipo<br>Transparencia   |

*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

De acuerdo con lo anterior, se puede inferir que, con la adopción de valores adicionales, las entidades quisieron personalizar su código de integridad de acuerdo con su misionalidad. No obstante, es importante llamar la atención sobre la adopción de valores que hicieron entidades como la SDMujer y la Subred Centro O, quienes no tuvieron en cuenta que, tanto en las normas nacionales como en las distritales, quedó establecido que las entidades podrían añadir hasta dos valores a los cinco comunes en sus Códigos de Integridad.

Por su parte, el 83,3% de las entidades encuestadas manifestó haber definido principios de acción (lo que hago y lo que no hago) para cada uno de los valores adoptados; el 16,7% restante, que corresponde a 8 entidades (ERU, FONCEP, SDCRD, SDG, SDMujer, Subred Norte y VD), no definió conductas asociadas a los valores, tal como se muestra en la figura 2.

*Figura 2.* Porcentaje de entidades que definieron principios de valor



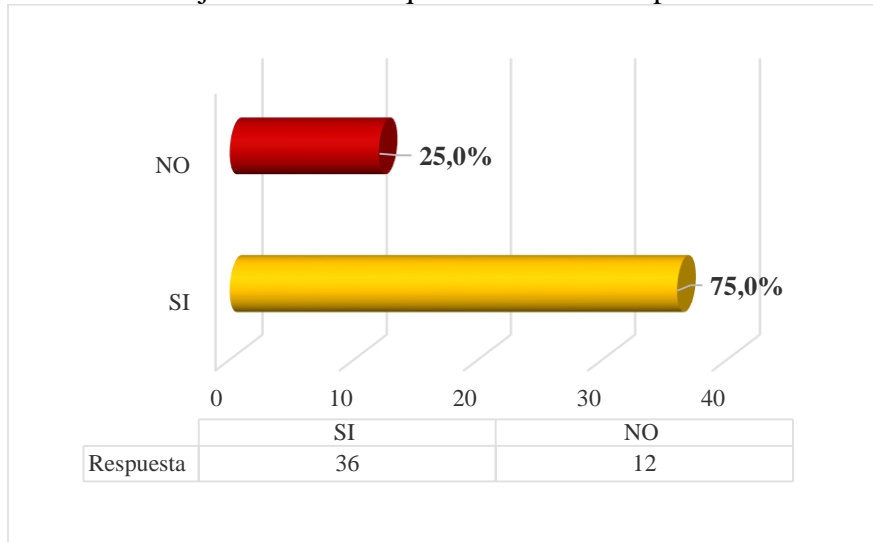
*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

No obstante, al analizar la información reportada por las entidades, se encontró que solamente cinco (IDPC, IDU, SDHT, SDIS y TM) personalizaron las conductas deseadas y las no deseadas de sus servidores públicos y contratistas, redactándolas y adaptándolas a cada entidad. El IDR, la SED y la Subred Sur O realizaron una definición personalizada de cada valor, identificando acciones o actuaciones positivas por parte de los servidores y contratistas de acuerdo con su misionalidad; la SDG y la SDMujer no definieron principios de acción asociados a los valores y, las 38 entidades restantes adoptaron en sus actos administrativos los principios de acción definidos en el Código de Integridad del Servicio Público.

Es importante que la totalidad de entidades distritales realice un proceso de apropiación de su código de integridad, de una parte con la adopción a través de acto administrativo del Código de Integridad del Servicio Público, y de otra parte, a través de la identificación y adopción de valores adicionales (hasta 2) y la definición de principios de acción (conductas esperadas y/o acciones afirmativas o de refuerzo de los valores y, a su vez, conductas no deseadas y/o acciones contrarias al valor) personalizados, que finalmente se traducen en la forma como cada entidad entiende, aplica y apropia los valores definidos en su Código.

Dada la necesidad de articular la gestión de integridad con el direccionamiento estratégico institucional, se preguntó si las entidades han realizado actualización de sus plataformas estratégicas, teniendo en cuenta los valores de su Código de Integridad, encontrándose que la cuarta parte de las entidades ya lo han hecho (figura 3). Entre las razones aducidas por las 12 entidades que no han realizado esta actualización (CC, IDARTES, IDEP, IDPAC, IDT, IPES, SDH, SJD, Subred Norte, Subred Sur O, Subred Sur y UAERMV) se determinó que para el momento de la adopción del Código ya contaban con su planeación estratégica aprobada o que la actualización se llevará a cabo en la presente vigencia, una vez se cuente con nuevo PDD.

*Figura 3. Porcentaje de entidades que actualizaron su plataforma estratégica*

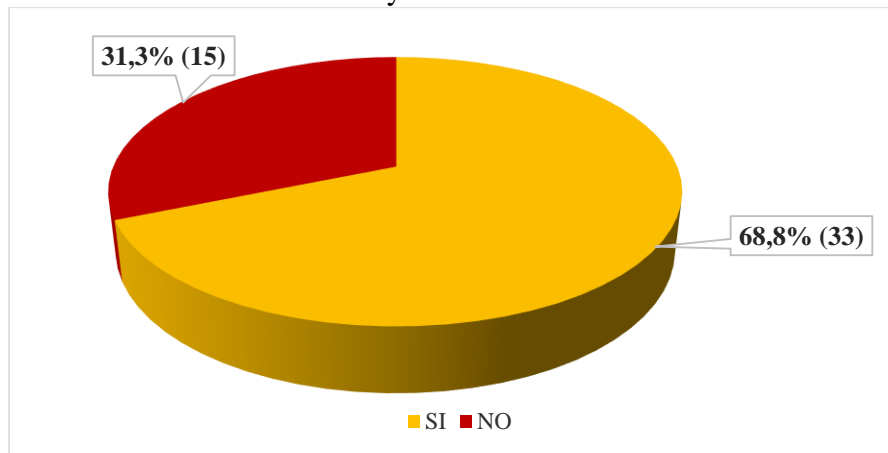


*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Respecto a las 36 entidades distritales que manifestaron haber actualizado su plataforma estratégica, incluyendo los valores adoptados mediante acto administrativo, revisadas las páginas web se pudo constatar que, de ellas, sólo 16 entidades (DADEP, DASC, EMB, ERU, FUGA, IDU, JBB, SDCRD, SDDE, SDG, SDMujer, SDS, SDSCJ, Subred Centro O, UAEC y UAESP) cuentan con información actualizada al respecto.

De igual manera, y en aplicación de la Política de Integridad del MIPG y la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción PPDTINTC, se preguntó si las entidades han realizado actualización de sus plataformas estratégicas, teniendo en cuenta estas políticas, encontrándose que cerca del 70% de las entidades manifiestan haberlo hecho, tal como se presenta en la figura 4:

*Figura 4.* Porcentaje de entidades que actualizaron su plataforma estratégica teniendo en cuenta la PI y la PPDTINTC



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Teniendo en cuenta que se encuentra en proceso de aprobación y adopción el nuevo Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024, que será la carta de navegación de la Administración para los próximos cuatro años y la base para que todas las entidades distritales lleven a cabo sus procesos de planeación institucional, es vital importancia que cada entidad incluya dentro de su plataforma estratégica los valores adoptados mediante acto administrativo, de tal manera que se promueva la integridad como base fundamental de la actuación de todos los servidores públicos y contratistas de la administración, buscando la generación de una cultura sostenible de la integridad y, contribuyendo con el cumplimiento del segundo objetivo específico de la PPTINTC.

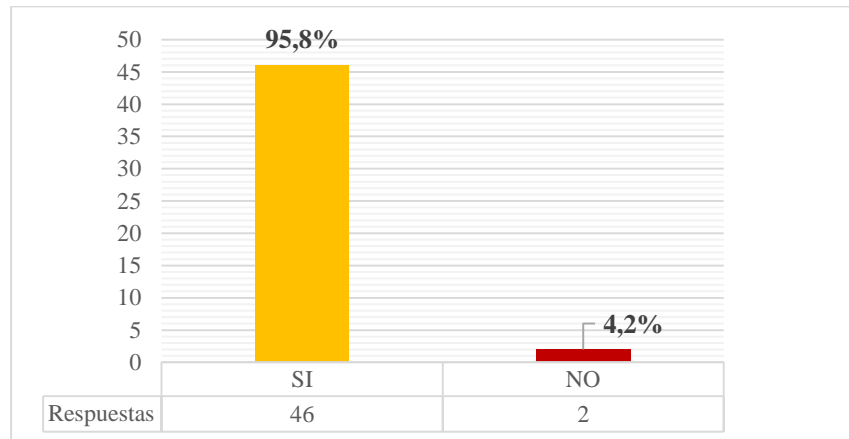
Una vez se actualice la plataforma estratégica, cada entidad deberá realizar las actividades necesarias para su socialización entre los servidores públicos y contratistas, haciendo especial énfasis en los valores y principios de acción que rigen su actuación.

## b. Gestores de Integridad

Dado el papel preponderante que tienen los gestores de integridad, se consultó a las entidades distritales si habían formalizado la designación de sus gestores a través de acto administrativo, tal como lo dispuso el artículo 7 del Decreto 118 de 2018.

En este sentido, cerca del 96% de las entidades indicaron que expedieron un acto administrativo para la designación de sus gestores de integridad (figura 5). Al revisar las evidencias que dan cuenta de su cumplimiento se encontró, además, que en 12 entidades (IDEP, IDIGER, IDPC, IDU, IPES, SED, SDHT, SJD, Subred Centro O, Subred Sur, UAERMV y VD) la formalización de los gestores de integridad se llevó a cabo en el 2019.

Figura 5. Porcentaje de entidades que formalizaron la designación de los gestores de integridad mediante acto administrativo



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

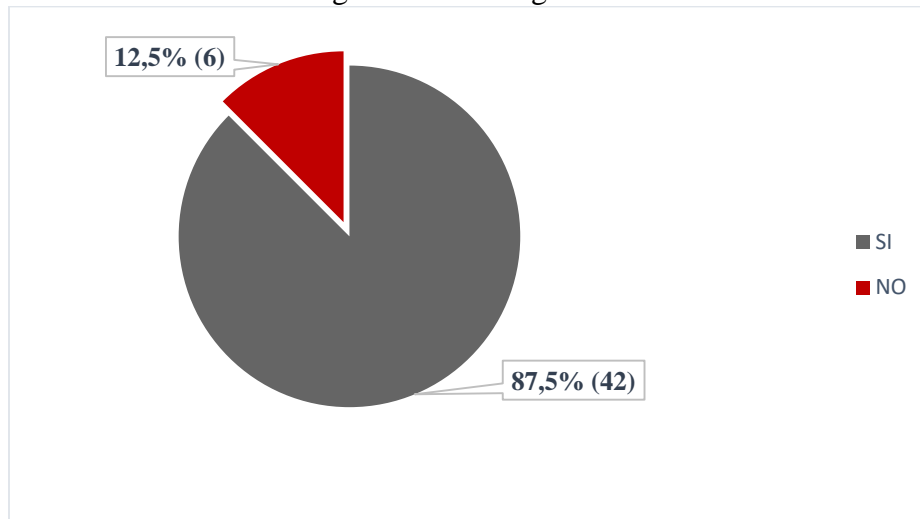
Por su parte sólo dos entidades manifestaron no haber formalizado la designación de sus gestores de integridad: IDPYBA e IDARTES; en este último caso la entidad informó que “...se encuentra en proceso de revisión y ajuste del proyecto de Resolución de formalización de los Gestores de Integridad de la vigencia 2020”.

También se consultó a las 48 entidades si para la escogencia y designación de los gestores de integridad, se había aplicado alguna estrategia o procedimiento participativo, tal como lo establece el Decreto 118 de 2018, sobre lo cual el 87,5% indicó que si lo habían realizado (figura 6). En este grupo de entidades se encuentra el IDARTES que, aunque no ha formalizado la escogencia de sus gestores, manifestó que “el día dos (2) de marzo de 2020, se llevó a cabo una publicación en la Intranet de la Convocatoria de Gestores de Integridad, la cual tuvo una duración de tres semanas” indicando de esta manera que estaba adelantando un proceso participativo.

Las seis entidades que no realizaron un proceso participativo para la elección de los gestores son: FUGA, IDEP, IDPYBA, Subred Centro O, TT, VD; sin embargo, se recibieron explicaciones de

la estrategia utilizada por algunas entidades para la designación de sus gestores, tal es el caso de la Subred Centro O que indicó *“La gerencia definió que el equipo directivo y líderes tácticos conformarían este grupo. Al interior de los equipos se establecerán gestores seleccionados por sus pares”* e, igualmente, la TT informó que *“Se designaron los trabajadores que reunieran las calidades del Decreto 118 de 2018, principalmente aquellos que tengan mayor contacto con ciudadanos, acorde con la Resolución 122 de 2018”*.

**Figura 6.** Porcentaje de entidades que realizaron un proceso participativo para escoger los gestores de integridad



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Sea esta la oportunidad para recordar que el Decreto 118 de 2018 en el capítulo II establece de manera clara entre otros aspectos, el perfil que deben cumplir las personas designadas como gestores de integridad, así como los mecanismos que deben ser aplicados por las entidades distritales para la conformación de los equipos de gestores de integridad, directrices que son de obligatorio cumplimiento, lo cual conlleva a realizar un llamado a todas las entidades, para que revisen el procedimiento o mecanismo utilizado para la designación de sus gestores de integridad, así como el perfil de los mismos y, realicen los ajustes a que haya lugar, de tal manera que se dé estricto cumplimiento con la normatividad vigente, pues son ellos quienes tienen a cargo la promoción de la cultura de integridad en el Distrito Capital.

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

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. En este sentido, el artículo 2 del Decreto 118 de 2018 estableció que las entidades y organismos distritales deben formular y desarrollar un Plan de Gestión de Integridad PGI, el cual hará parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.



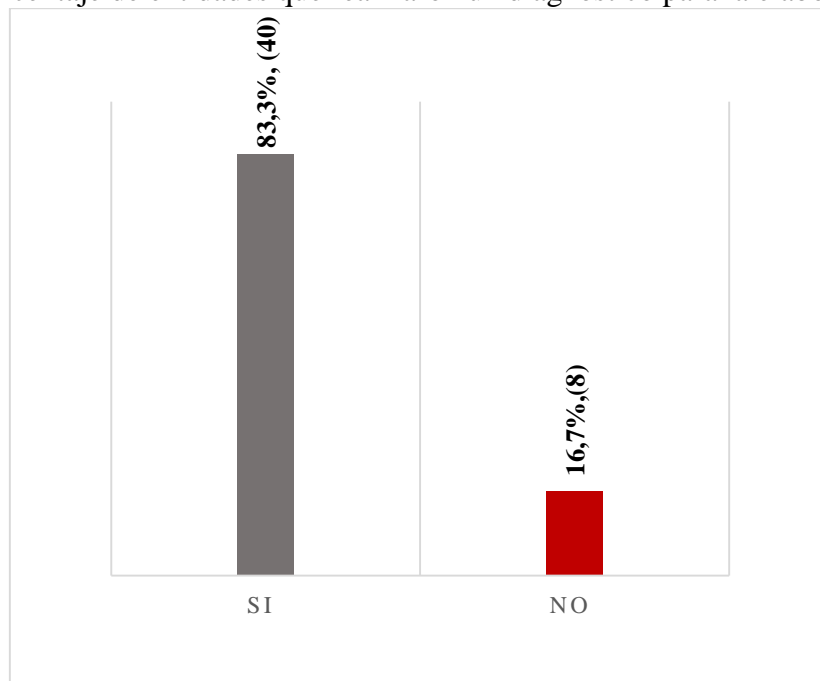
El PGI, de acuerdo con las directrices dadas por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., debe contar con las siguientes fases: Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación.

A continuación, se encuentra el análisis de las respuestas dadas por las diferentes entidades encuestadas:

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

Se consultó a las entidades si llevaron a cabo un diagnóstico inicial sobre la gestión de integridad, a lo cual el 83.3% respondió de manera afirmativa (figura 7). No obstante, es importante indicar que la SDM, a pesar de haber respondido que sí realizó un diagnóstico, en la explicación indicó que se encontraba en proceso de elaboración. Las 8 entidades restantes (IDARTES, IDIGER, IDPC, IDPYBA, IDRDR, SDMujer, Subred Sur O y UAERMV) no realizaron dicho diagnóstico, tal como lo muestra la figura 7:

Figura 7. Porcentaje de entidades que realizaron un diagnóstico para la elaboración del PGI

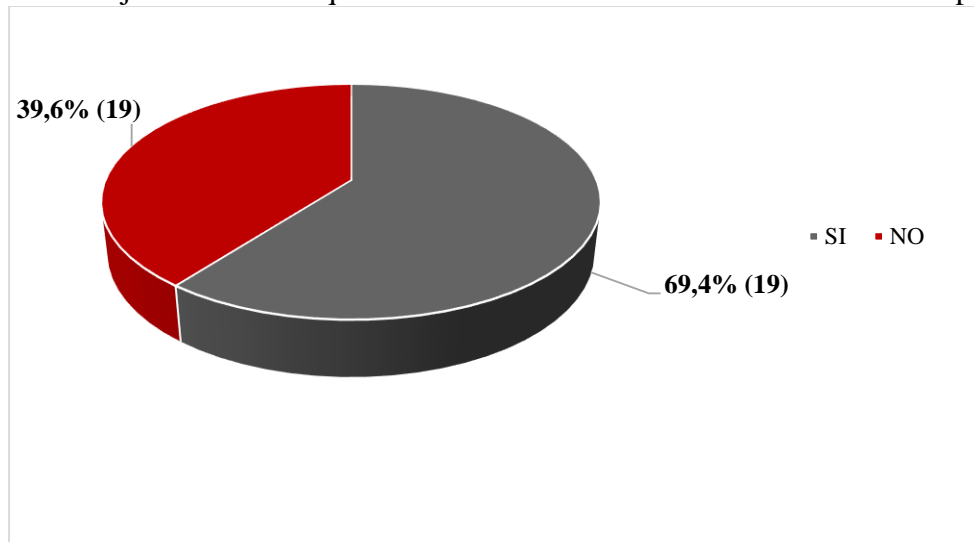


Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

De acuerdo con lo indicado por las entidades, dentro de las herramientas utilizadas para realizar el diagnóstico se encuentran: las herramientas de autodiagnóstico y la caja de herramientas brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, encuestas desarrolladas al interior de las entidades, encuestas de percepción, análisis realizados por los gestores de integridad, entre otras.

De otra parte, se encontró que cerca del 70% de las entidades consultadas definieron las actividades incluidas en el Plan de Gestión de Integridad a través de un mecanismo participativo (figura 8); en la gran mayoría de los casos este obedeció a un ejercicio realizado con la participación de los gestores de integridad.

Figura 8. Porcentaje de entidades que definieron las actividades del PGI de manera participativa



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Se encontró que un total de 19 entidades distritales (CC, DASCD, FONCEP, FUGA, OFB, IDIPRON, IDPC, IDPYBA, IDRD, IDT, SDG, SDM, SDMujer, SHD, SDSCJ, Subred Norte, Subred Centro O, Subred Sur O y VD) no definieron las actividades de su PGI de manera participativa.

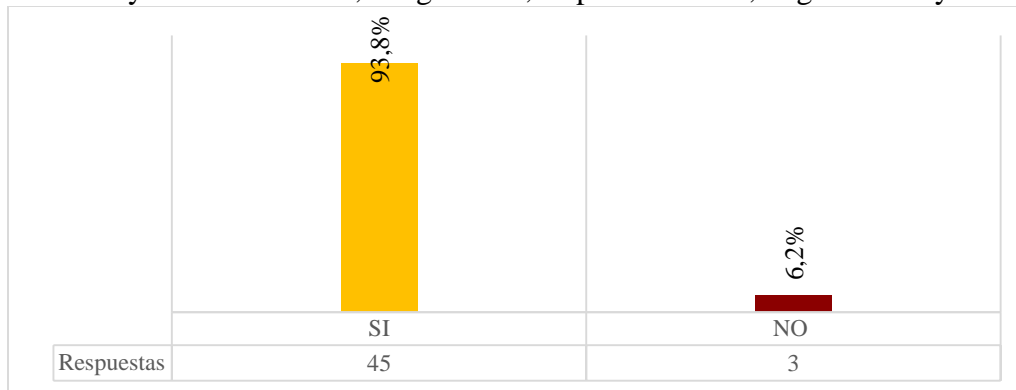
Teniendo en cuenta que el PGI es la carta de navegación de la entidad en el proceso de implementación de una cultura de integridad, es de fundamental importancia la participación de los gestores en el proceso de definición de las actividades que se realizaran durante cada vigencia, dando cumplimiento con las responsabilidades establecidas en artículo 9 del Decreto 118 de 2018 *“Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad”*.

Igualmente se consultó a las entidades distritales si su PGI incluye las fases de Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación, que fueron establecidas en el Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital (febrero de 2018), encontrando que cerca del 94% de las entidades manifestaron haber desarrollado las cinco fases en la formulación de su Plan, tal como se muestra en la figura 9:

No obstante, al revisar los PGI, se constató que solamente 15 de las entidades distritales (FUGA, IDARTES, IDT, IDU, IPES, SDDE, SDHT, SDSCJ, SHD, Subred Norte, Subred Centro Oriente, Subred Sur Occidente, UAECOB, UAESP y VD) incluyeron las cinco fases y al menos una

actividad para cada una de ellas. Llama la atención que consultada la página web del DASCSD no se encontró el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2020, y no se pudo constatar la existencia del PGI.

*Figura 9.* Porcentaje de entidades que incluyeron en su PGI las fases de: Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

En este aspecto, se reitera tanto la observación como la recomendación realizada por la VD en el documento Evaluación de los Planes Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de las entidades distritales (vigencia 2020) respecto a que la gran mayoría de entidades:

“solo proponen una actividad para cada etapa del plan de integridad lo hacen de manera muy amplia o general, en razón de lo cual se recomienda plantear más actividades discriminadas a modo de paso a paso, en el que se resuelva no solo el qué se va a hacer sino el cómo se va a hacer”. (p. 18)

Se recomienda a las entidades distritales que en el proceso de formulación de su PGI se desarrollen actividades asociadas a cada una de las fases de Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación, toda vez que a través de su implementación se desarrolla un proceso de mejora continua que le permite a cada entidad mantener actualizada la gestión de integridad en sus entidades, a través de la realización de mediciones, revisión de sus equipos de gestores de integridad y su correspondiente capacitación, así como en la revisión y ajuste de los principios de valor asociados a los valores adoptados.

De otra parte, al revisar los PGI de las entidades se encontró que siete entidades distritales de las 48 entidades encuestadas incluyeron actividades relacionadas con el conflicto de intereses, la evaluación de los canales de denuncia, mecanismos de protección al denunciante y/o lineamientos antisoborno.

Algunas entidades manifestaron no haber incluido estos aspectos puntualmente en su PGI, pero si tenerlos incluido en el Código de Integridad adoptado por la entidad o tener contemplado incluir estas temáticas en las jornadas de divulgación y/o sensibilización que se realicen.

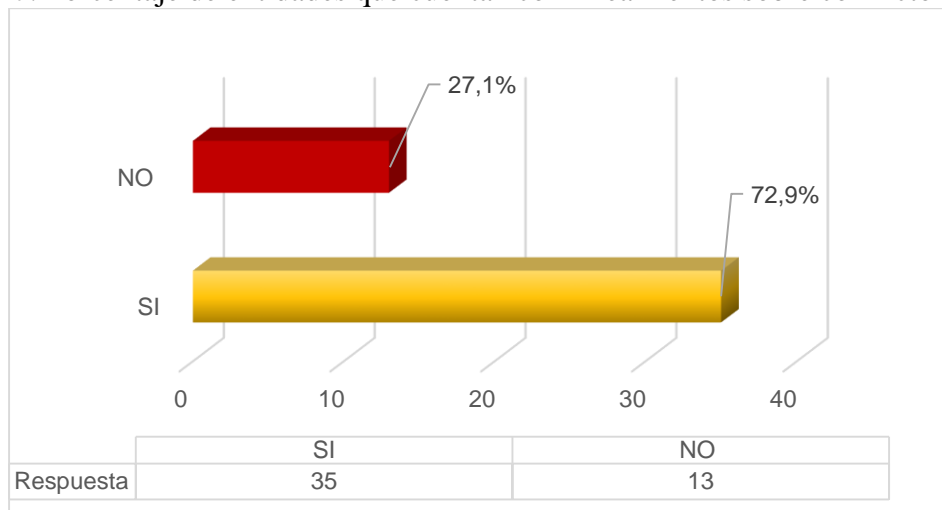
Para la construcción de una Cultura de Integridad de los servidores públicos distritales, es muy importante que en las entidades se implementen, no solamente las acciones relacionadas con la gestión de integridad, sino que se promuevan medidas de lucha contra la corrupción y se evalúe periódicamente su cumplimiento.

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

En este aspecto se incluye el análisis de las respuestas sobre la existencia de lineamientos y procedimientos para el manejo de los conflictos de intereses y la operación de los canales de denuncia.

En este sentido, cerca del 73% de las entidades encuestadas indicaron que cuentan con lineamientos específicos para la prevención y el manejo de los conflictos de intereses, tal como se muestra en la figura 10:

*Figura 10. Porcentaje de entidades que cuentan con lineamientos sobre conflicto de interés*

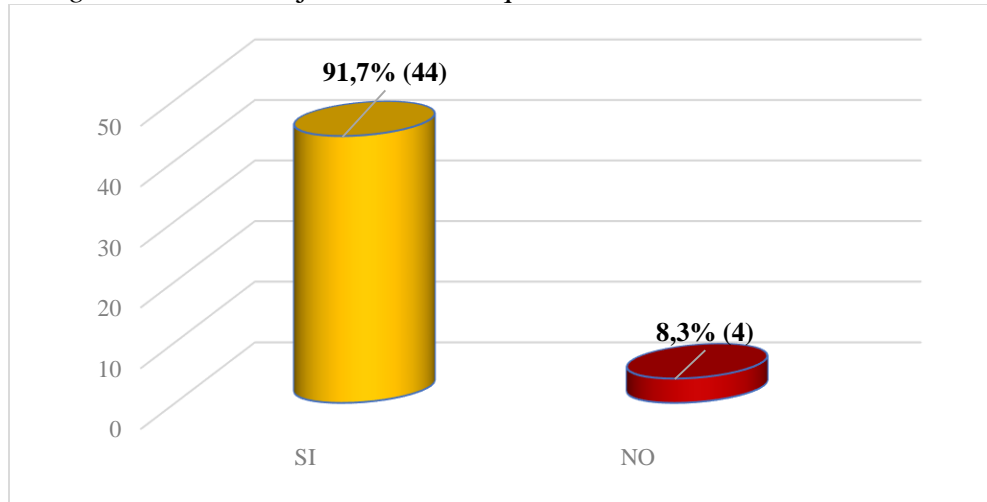


*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Las 13 entidades restantes (CC, DADEP, FONCEP, FUGA, IDARTES, IDPAC, IDRD, IDT, IDPYBA, SDA, SED, SG y UAEC) indicaron que no tienen establecidos lineamientos o políticas en lo que respecta al conflicto de interés.

Igualmente, se consultó sobre los canales de denuncia, encontrando que cerca del 92% de las entidades manifestó tenerlos establecidos (figura 11); solamente cuatro entidades (IDIGER, IDPYBA, SED y UAECOB) indicaron no contar con estos mecanismos.

*Figura 11. Porcentaje de entidades que cuentan con canales de denuncia*



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Dentro de los canales de denuncia adoptados por las entidades distritales se encuentran: la habilitación de canales de denuncia presenciales a través de las Oficinas de atención al ciudadano, canal telefónico y correo electrónico, entre otros, así como la adopción de procedimientos para la atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias por actos de corrupción.

Al comparar las respuestas de las entidades respecto a estos dos aspectos se encontró que 33 entidades encuestadas, lo que corresponde a un 67,8% cuentan con lineamientos respecto al conflicto de intereses y tienen establecidos canales de denuncia. Estos resultados hacen evidente la necesidad que en las diferentes entidades se fortalezcan estos aspectos que son primordiales para establecer las bases de la lucha contra la corrupción.

Al respecto es importante recordar que el Distrito Capital cuenta con una Política Pública de Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual tiene entre sus objetivos específicos: *“Garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas”*; en este sentido es de gran importancia que todas las entidades distritales implementen y fortalezcan los canales de denuncia y establecer estrategias de difusión para darlos a conocer a toda la ciudadanía. Igualmente, al interior de cada entidad, se deben establecer los lineamientos para la atención de las denuncias y para prevenir el soborno.

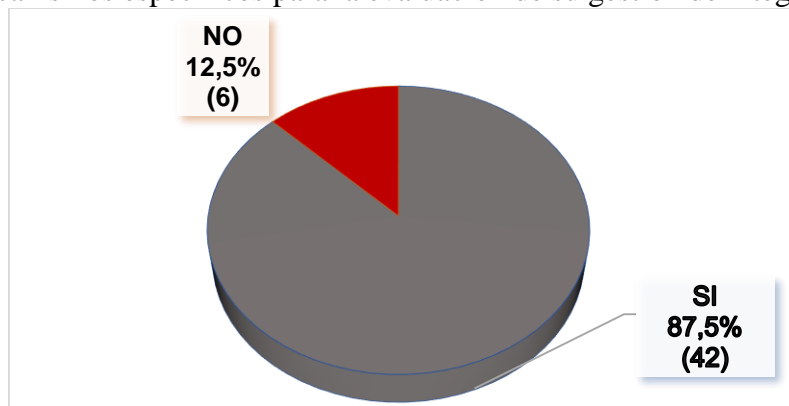
### **c. Evaluación de la gestión de integridad**

Este aspecto incluye el análisis de las respuestas sobre la existencia y aplicación de instrumentos para evaluación interna de la gestión de integridad.

En relación con la existencia de lineamientos, procedimientos y/o mecanismos específicos para la evaluación periódica de su gestión de integridad, las respuestas de las entidades fueron afirmativas

en su mayoría (figura 12). No obstante, al analizar las respuestas dadas se evidenció que no se cuenta con un mecanismo específico, sino que en su gran mayoría las entidades coincidieron en indicar que el mecanismo utilizado para el seguimiento a la gestión de integridad corresponde al definido en la entidad para realizar seguimiento al PAAC; en algunos casos también se indicó que se elaboran informes periódicos para hacer seguimiento al avance de las metas propuestas, el cual es presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su revisión, mientras otras entidades indicaron que utilizan los procedimientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación OAP para hacer seguimiento a los planes institucionales y los procedimientos de auditoría interna.

*Figura 12.* Porcentaje de entidades que cuentan con lineamientos, procedimientos y/o mecanismos específicos para la evaluación de su gestión de integridad



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

En la encuesta también se indicó que la evaluación al PGI se realiza desde diversas instancias; en la mayoría de los casos está a cargo de los gestores de integridad y en otros casos se presentan informes periódicos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Las seis entidades que respondieron negativamente fueron IDIGER (no se han establecido), IDPYBA (en construcción del manual de integridad), SDM (en elaboración), SDMujer, TM (se están construyendo y definiendo; se han desarrollado encuestas, o evaluaciones de cursos) y VD (gestionando con los gestores).

En este aspecto, es importante indicar que, si bien no es necesario que las entidades distritales cuenten con procedimientos o mecanismos específicos para la medición de la gestión de integridad, si es muy importante que se tengan definidos los responsables, frecuencia y método utilizado para hacer seguimiento a las acciones implementadas, de tal manera que se puedan tomar las medidas correctivas necesarias para garantizar su oportuno cumplimiento.

De otra parte, se consultó sobre la dependencia responsable de realizar seguimiento al Plan de Gestión de Integridad, obteniéndose respuestas disímiles de acuerdo con la estructura orgánica de las entidades y las funciones asignadas en el tema, así como con la interpretación de responsabilidad de seguimiento que da cada entidad, tal como se detalla en la tabla 3.

*Tabla 3. Dependencias responsables de realizar seguimiento al PGI, por entidad*

| <i>Entidades Distritales</i>   | <i>Cantidad de entidades</i> | <i>Dependencias Responsables</i>                                       |
|--|------------------------------|--|
| IDPC, IDPYBA, SDCRD, SDIS, SHD, SDM, SDS, SG Subred Norte, Subred Sur y VD | 11                           | Talento Humano   |
| CC, DADEP, IDPAC, IDT, SDDE, SED y UAECD UAECOB                            | 8                            | Planeación y Control Interno   |
| IDIPRON, IDRD, OFB, SDG, SDP, TT, UAECD y UAERMV                           | 8                            | Planeación   |
| CVP, IDU, IPES, SDHT y SDMujer   | 5                            | Control Interno  |
| EAAB, FONCEP, FUGA e IDIGER  | 4                            | Talento Humano y Planeación  |
| IDARTES, SDSCJ y Subred Sur O  | 3                            | Talento Humano, Planeación y Control Interno                           |
| JBB, EMB, UAESP  | 3                            | Talento Humano y Control Interno                                       |
| SJD y TM   | 2                            | Dirección o Gestión Corporativa  |
| ERU  | 1                            | Gestión Corporativa y Control Interno                                  |
| IDEP   | 1                            | Subdirección Administrativa y Financiera, Planeación y Control Interno |
| SDA  | 1                            | Subsecretaría General y de Control Disciplinario                       |
| Subred Centro O  | 1                            | Equipo Técnico de Integridad   |

*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Al respecto es importante recordar, los diferentes roles que tienen las instancias de la administración con respecto a la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad:

De una parte, está el nivel directivo, que es la instancia responsable de establecer los lineamientos y el direccionamiento hacia donde quiere proyectarse la entidad; en este sentido se debe integrar la gestión de integridad a la planeación estratégica de la entidad, generar los espacios y la asignación de recursos necesarios para su promoción y socialización al interior de la entidad y, realizar los seguimientos periódicos para garantizar su efectivo cumplimiento.

La oficina de talento humano o quien haga sus veces, es la instancia responsable de brindar apoyo a los gestores de integridad en los procesos de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PGI. Igualmente, es responsable de informar a la alta dirección sobre los avances o retrocesos que se presenten en el proceso de implementación.

Para los gestores de integridad, sus responsabilidades están definidas en el Acuerdo Distrital 244 de 2006 y el Decreto Distrital 118 de 2018.

Los servidores y contratistas también son responsables de la construcción de la cultura de integridad en su entidad a través de la participación en las actividades que desarrolle la entidad y mediante la apropiación de los principios y valores y su aplicación en su quehacer diario.

La Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces, brindará a las áreas responsables, apoyo técnico en el proceso de formulación del Plan, de tal manera que se integre al PAAC. Igualmente debe hacer el monitoreo periódico correspondiente, para establecer avances o retrocesos, de tal manera que se implementen las acciones correctivas a que haya lugar.

La Oficina de Control Interno o quién haga sus veces, es responsable de efectuar seguimiento y control a la implementación del PGI que hace parte del PAAC.

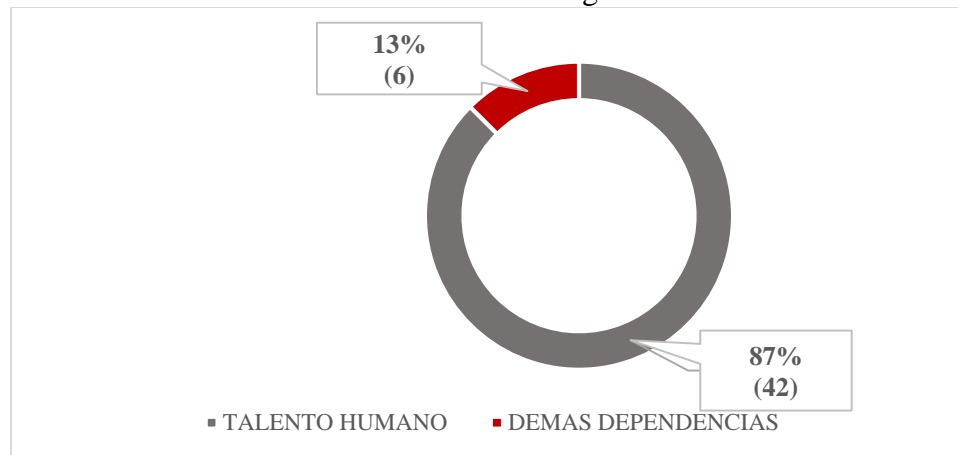
### 4.3 Acerca de la apropiación de los valores y principios de acción

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.

#### a. Responsables y asignación presupuestal

Respecto de la dependencia encargada de apoyar a los gestores de integridad en la sensibilización y motivación para el fortalecimiento de la cultura de la integridad, tal como lo establece la normatividad vigente, la mayoría de las entidades respondieron Talento Humano (figura 13).

Figura 13. Porcentaje de entidades que tienen a Talento Humano como dependencia responsable de la Gestión de Integridad



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

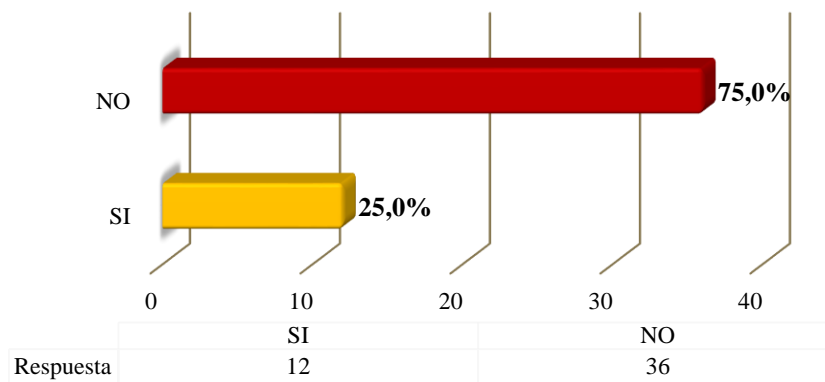
Las 6 entidades que reportan otra dependencia son: CVP (Subdirección Administrativa), SDHT (Subdirección de Programas y Proyectos), SDM (Oficina Asesora de Planeación), SJD (Dirección de Gestión Corporativa, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación), SDA (Subsecretaría General y de Control Disciplinario) y TT (Oficina de Comunicaciones). En el caso de la SDMujer las oficinas responsables son Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación y en el caso del



IDEP es la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario junto con Talento Humano.

En aspectos financieros, se consultó si la alta dirección de cada entidad asignó alguna partida presupuestal para financiar las actividades relacionadas con el Plan de Gestión de Integridad, obteniéndose respuesta afirmativa de la cuarta parte de las entidades, tal como se presenta en la figura 14.

*Figura 14.* Porcentaje de entidades distritales con asignación presupuestal para el PGI



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Las 12 entidades que respondieron afirmativamente refirieron las partidas presupuestales asignadas y las actividades programadas así:

- FONCEP (presupuesto para actividades de bienestar y contratación de una persona para el apoyo),
- IDEP (\$3.8 millones vigencia 2020, para capacitaciones en cultura organizacional, comportamientos éticos e integridad, gestión del cambio, liderazgo transformacional y desarrollo organizacional),
- IPDP (presupuesto incluido en el Proyecto de Fortalecimiento Institucional),
- SDA (\$75 millones vigencia 2020, incluidos en el Plan Anual de Adquisiciones)
- SDDE (\$11.4 millones vigencia 2020, para reuniones de gestores, tanto de la Secretaría como del Sector, semana de la integridad, recordatorios, piezas publicitarias),
- SDS (recursos inmersos en el Plan de Bienestar),
- SED (\$100 millones; no especificó rubros o actividades),
- SJD (\$140 millones vigencia 2020, para la ejecución del Plan de Bienestar),
- Subred Sur (\$74 millones para Capacitación vigencia 2019, para cumplir con proceso formativo en integridad; sin embargo, se recurrió a aliados estratégicos y personal directo para realizar las actividades contempladas en el plan)

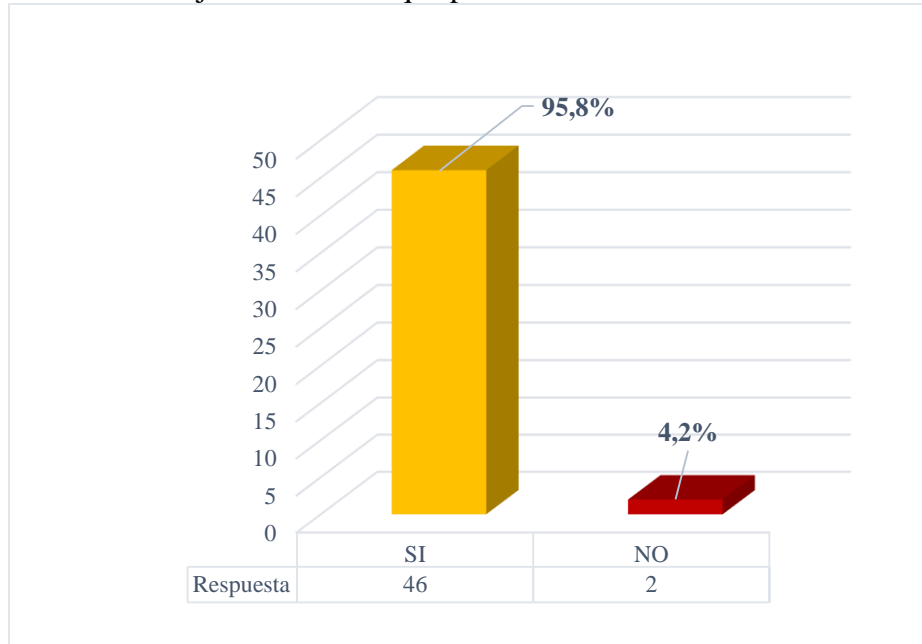
- TM (\$63 millones del rubro de Promoción Institucional vigencia 2020),
- UAECOB (\$40 millones vigencia 2020, para las actividades planeadas),
- UAERMV (aproximadamente \$10 millones vigencia 2019, para la interiorización de los valores de integridad).

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

Incluye el análisis de las respuestas dadas a la socialización del código de integridad realizadas tanto por la entidad como por los gestores de integridad, así como los procesos realizados en desarrollo del plan de gestión de integridad.

Respecto de la realización de actividades institucionales para promover la interiorización de los valores y las conductas asociadas entre los servidores de la entidad se encontró que únicamente dos entidades respondieron no haberlas hecho, el IDPYBA y la SG (figura 15).

*Figura 15. Porcentaje de entidades que promueven la interiorización de los valores*



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

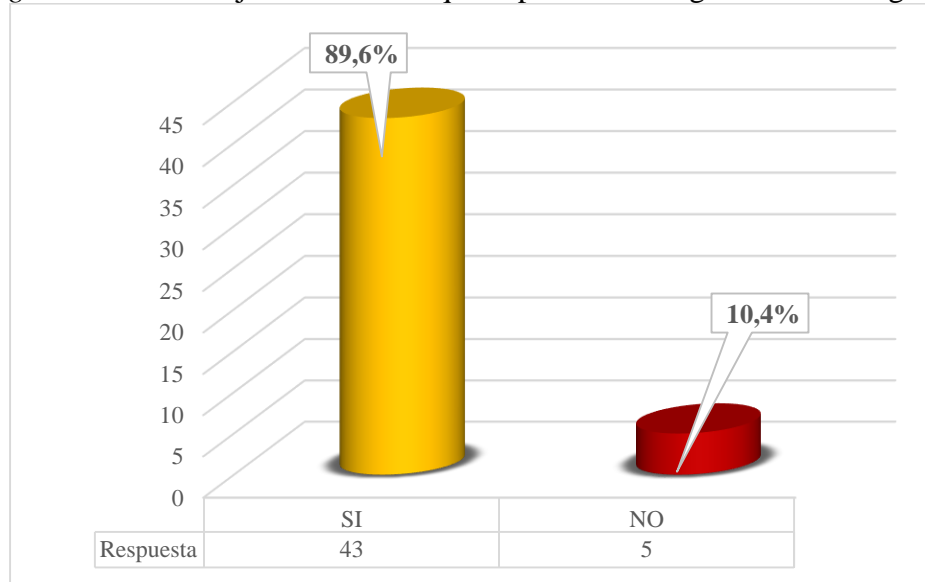
Sin embargo, revisando la matriz de respuestas se encontró que la SG, en la explicación de la respuesta observó lo siguiente; “En cada vigencia dentro del Plan Ético de la Entidad se desarrollan campañas de apropiación de los valores”, con lo cual quedó la duda sobre si la respuesta es inconsistente u obedece a que en la vigencia 2020 aún no se han realizado dichas actividades programadas.

Es preciso recordar que dentro de las fases que hacen parte del PGI se encuentra la etapa de implementación en la cual se desarrollan las diferentes actividades que defina la entidad para realizar el proceso de socialización e interiorización de los valores y principios de acción. Por tanto, se reitera la recomendación de formular el PGI a partir de la identificación de actividades asociadas a las fases de Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación y Seguimiento y Evaluación.

Respecto a la realización de jornadas periódicas de capacitación para los Gestores de Integridad, la mayoría de las entidades respondieron afirmativamente (figura 16).

Las entidades que respondieron negativamente fueron el DASC, el IDPYBA, la SHD, la SDMujer y la Subred Centro Oriente.

*Figura 16. Porcentaje de entidades que capacitan a sus gestores de integridad*

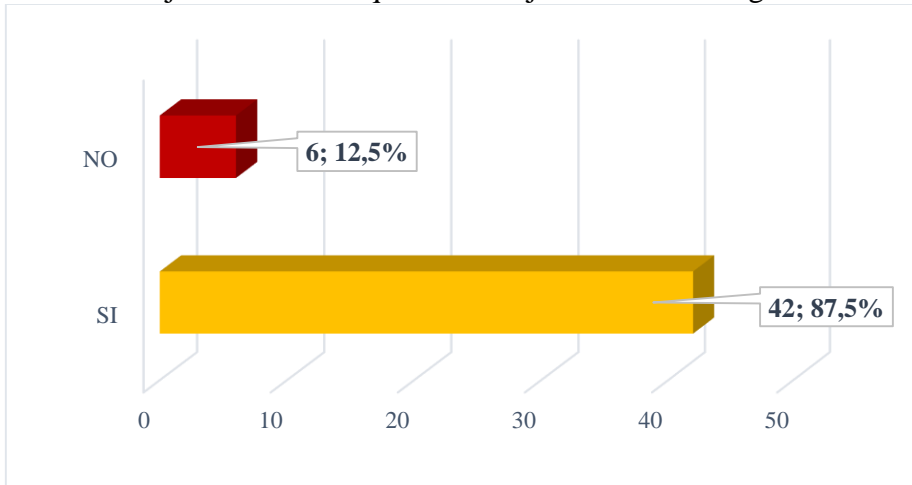


*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

En este sentido se recomienda tener en cuenta lo establecido en el artículo 10 del Decreto 118 de 2018 en donde se establece la responsabilidad que tiene la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá de brindar formación y capacitación a los gestores de integridad y de los directivos de las entidades de facilitar el tiempo para que sus gestores reciban dicha capacitación.

Consecuente con lo anterior, respecto de la realización de jornadas periódicas de sensibilización, divulgación y/o capacitación a servidores de la entidad, por parte de los Gestores de Integridad, la mayoría de las entidades respondieron afirmativamente (figura 17).

Figura 17. Porcentaje de entidades que realizan jornadas de divulgación de sus valores



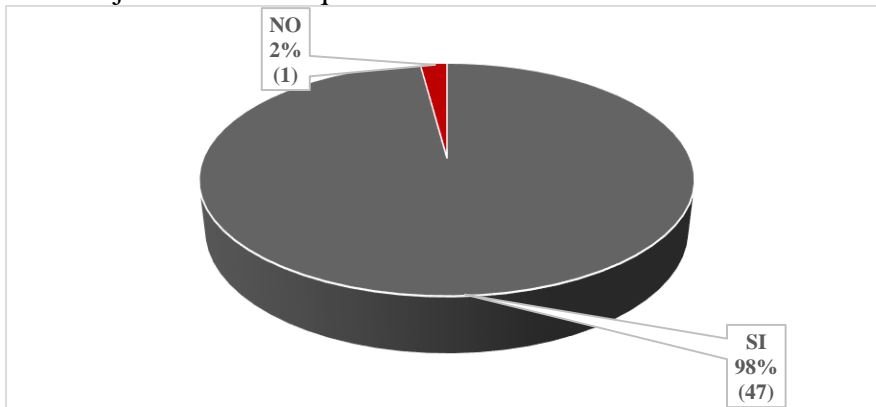
Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Las entidades que respondieron negativamente fueron la FUGA, el IDIGER, el IDPYBA, la SJD, la SDMujer y la Subred Centro Oriente.

Al comparar las 2 respuestas anteriores se tiene que en 40 entidades los gestores de integridad recibieron capacitación y a su vez han capacitado y socializado la gestión de integridad entre los servidores y contratistas. Solamente en tres casos (IDIGER, SJD, FUGA) los gestores de integridad, a pesar de haber recibido capacitación, no realizaron actividades de promoción de la gestión de integridad.

Respecto de la implementación de acciones para dinamizar el proceso de interiorización de los valores y del código de integridad, la única entidad que respondió negativamente fue el IDPYBA (figura 18).

Figura 18. Porcentaje de entidades que realizan actividades de interiorización de los valores



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

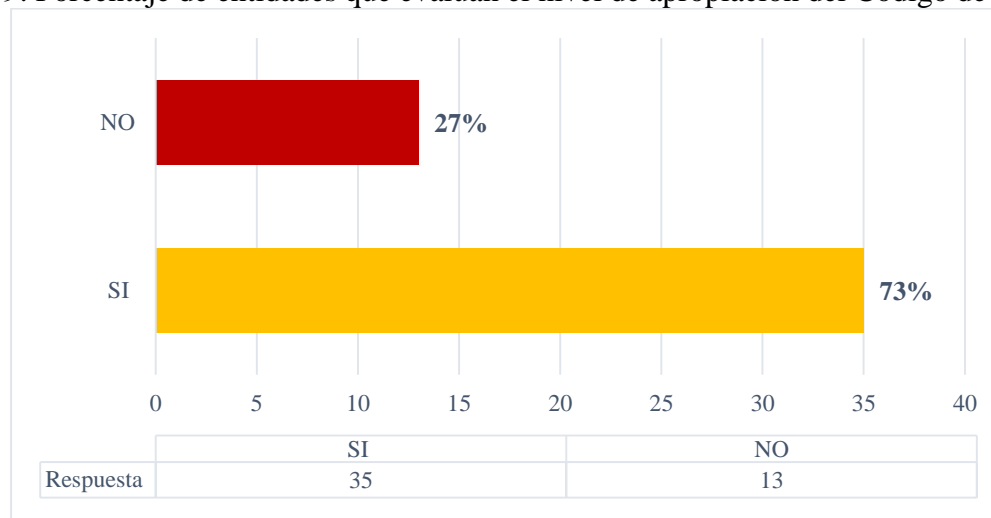
En este sentido es importante recordar que a través de las acciones que realice cada entidad distrital relacionadas con la interiorización de su Código de Integridad, se está contribuyendo con la implementación de la política de integridad del MIPG y a la PPDTINTC.

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

En relación con las evaluaciones de la gestión de integridad de las entidades distritales se realizaron las siguientes preguntas:

Se preguntó en primer término si las entidades distritales han evaluado el nivel de apropiación de los servidores públicos del código de integridad. La mayoría de las entidades respondieron afirmativamente (figura 19). Las entidades que respondieron No son EAAB, FONCEP, IDARTES, IDEP, IDPAC, IDPC, IDPYBA, SDMujer, SHD, Subred Centro O, TT, UAERMV y VD

Figura 19. Porcentaje de entidades que evalúan el nivel de apropiación del Código de Integridad

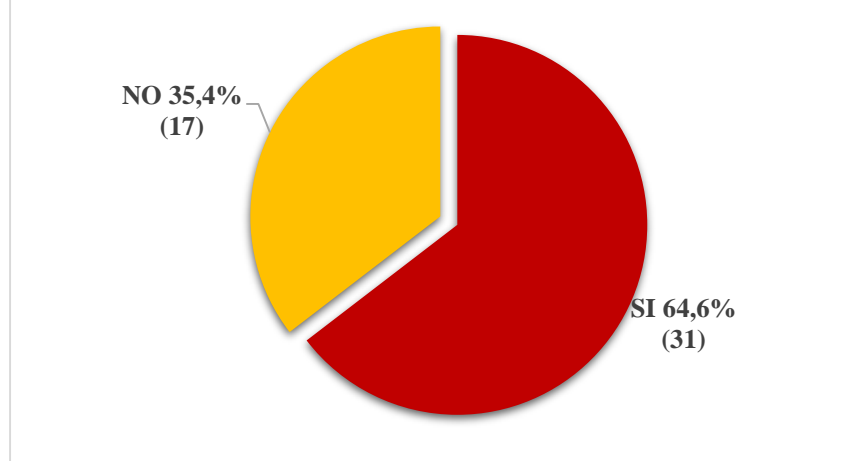


Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Es pertinente aclarar, que se consultó a las oficinas de talento humano sobre este aspecto, con la intención de conocer si se están realizando estas mediciones; sin embargo, para la identificación del nivel real de apropiación de valores que tienen los servidores públicos distritales, sería necesario realizar este tipo de consultas directamente a los beneficiarios de los procesos de capacitación y socialización.

Se preguntó en segundo término si las entidades distritales miden la efectividad de las acciones implementadas en el plan de gestión de integridad.

*Figura 20. Porcentaje de entidades que miden la efectividad de PGI*

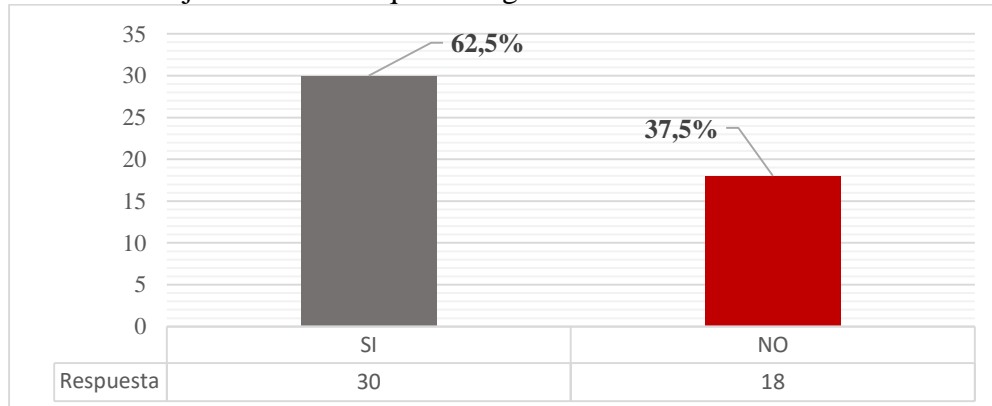


*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

La mayoría de las entidades (cerca de dos terceras partes) respondieron afirmativamente (figura 20). Las entidades que respondieron No son: DASC, FONCEP, FUGA, IDPC, IDEP, IDIGER, IDPYBA, SDM, SDMujer, SDP, SDSCJ, SED, Subred Centro Oriente, TM, TT, UAECOB y VD.

Finalmente, se preguntó si las entidades distritales divulgan los resultados de las mediciones realizadas. Consecuente con lo anterior, 18 entidades respondieron que no (figura 21). Dichas entidades son: CC, DADEP, FONCEP, IDPAC, IDPC, IDT, IDEP, IDIGER, IDPYBA, SDE, SDG, SDH, SDM, SDMujer, SDSCJ, TM, TT y VD.

*Figura 21. Porcentaje de entidades que divulgan los resultados de la Gestión de Integridad*



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Respecto a la medición de los niveles de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas y la medición de la efectividad de las acciones propuestas en el PGI, es importante tener en cuenta que sus resultados le brindan herramientas, tanto a la administración como a los gestores de integridad, para definir o redefinir las actividades que fueron contempladas

en el PGI, de tal manera que se cumpla con el objetivo de avanzar en el establecimiento de una cultura de integridad en la respectiva entidad.

Ahora bien, confrontando los resultados de las respuestas sobre evaluado el nivel de apropiación de los servidores públicos del código de integridad, medición de la efectividad de las acciones implementadas en el plan de gestión de integridad y divulgación de los resultados de las mediciones realizadas, se encuentran los siguiente:

- 22 entidades (45.8%) realizan las dos evaluaciones y divulgan los resultados.
- Las restantes 26 entidades presentan diferentes situaciones, las cuales se detallan a continuación en la tabla 4:

*Tabla 4. Listado de entidades y acciones realizadas respecto a la gestión de integridad*

| <i>Entidades Distritales</i>                 | <i>No.</i> | <i>%</i> | <i>Situación Particular</i>  |
|--|------------|----------|--|
| CC, DADEP, IDT y SDG                         | 4          | 8.3      | Si realizan las dos evaluaciones, pero no divulgan los resultados.   |
| DASCD, FUGA, SDP y UAECOB                    | 4          | 8.3      | Solo evalúan apropiación de valores y <b>si</b> divulgan los resultados.   |
| EAAB, IDARTES y UAERMV                       | 3          | 6.3      | Solo miden efectividad de las acciones del plan de integridad y <b>si</b> divulgan los resultados.   |
| IDIGER, SDSCJ, SED, TM y SDM                 | 5          | 10.4     | Solo evalúan apropiación de valores y no divulgan los resultados.  |
| IDPAC y SDH                                  | 2          | 4.2      | Solo miden efectividad de las acciones del plan de integridad y <b>no</b> divulgan los resultados.   |
| FONCEP, IDEP, IDPC, IDPYBA, SDMujer, TT y VD | 7          | 14.6     | <b>No</b> realizan ninguna de las dos evaluaciones y, por lo tanto, <b>no</b> divulgan resultados.   |
| Subred Centro O                              | 1          | 2.1      | Reporta que <b>no</b> realiza ninguna de las dos evaluaciones, pero <b>si</b> divulgan los resultados, respuesta que es <b>inconsistente</b> . |

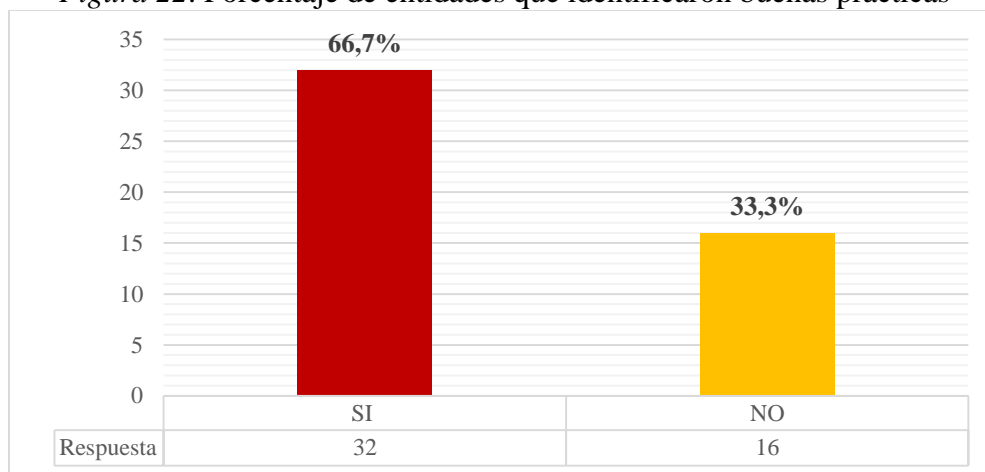
*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

#### **d. Buenas prácticas**

En relación con las buenas prácticas en gestión de integridad, se realizaron varias preguntas, tal como se describe a continuación:

En primer lugar, se preguntó si las entidades han identificado buenas prácticas aplicadas en la entidad en lo que respecta al Plan de Gestión de Integridad, obteniéndose respuesta afirmativa de dos terceras partes de las entidades encuestadas, tal como se presenta en la figura 22.

*Figura 22. Porcentaje de entidades que identificaron buenas prácticas*



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

De las entidades que respondieron afirmativamente, el IDRDR no refirió el tema. Las 31 entidades restantes y los temas agrupados, relacionados con las buenas prácticas referidas, se presentan en la tabla 5:

*Tabla 5. Listado de entidades que identificaron buenas prácticas*

| <i>Entidades Distritales</i>  | <i>Cantidad de entidades</i> | <i>Temas relacionados con las buenas prácticas</i>   |
|---|------------------------------|--|
| DADEP, DASCD, FONCEP, FUGA, IDIPRON, IDPAC, IDU, JBB, EMB, SDA, Subred Sur, TM, UAECD, UAECOB y UAESP | 15                           | Actividades y campañas de sensibilización / promoción / resignificación de valores   |
| SDCRD, SDS, SDSCJ, SED, SG y VD   | 6                            | Compromiso y actividades del equipo de Gestores de Integridad  |
| CVP, EAAB, IDPC y SDDE  | 4                            | Actuaciones de los funcionarios de acuerdo con los valores / cultura del control / cuidado de lo público /cumplimiento de compromisos y obligaciones   |
| IDT y OFB   | 2                            | Vinculación de personal por meritocracia / prevención de clientelismo y conflicto de intereses   |
| SDG   | 1                            | Estrategia Gobierno ABLA, Modelo de Apropiación y Bienestar para el Liderazgo Asertivo   |
| SDIS  | 1                            | Estrategia “Alicia en el País de la Transparencia” encaminada a lograr una cultura sostenible de integridad en los servidores públicos y la ciudadanía para generar apropiación de lo público. |
| SJD   | 1                            | Desarrollo de las actividades del Plan de Acción de la Política de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción   |

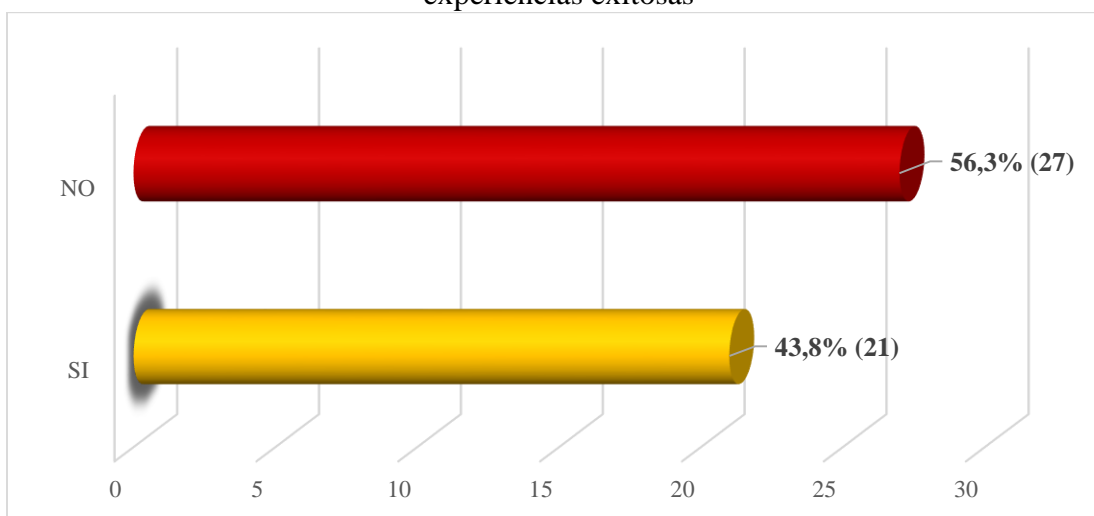


| <i>Entidades Distritales</i> | <i>Cantidad de entidades</i> | <i>Temas relacionados con las buenas prácticas</i>                     |
|------------------------------|------------------------------|--|
| TT                           | 1                            | Coordinación y retroalimentación de casos exitosos con otras entidades |

Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

Adicionalmente, se preguntó si las entidades han implementado algún mecanismo para identificar experiencias exitosas y buenas prácticas de integridad, obteniéndose respuesta afirmativa de algo más del 40 % de las entidades distritales, tal como se presenta en la figura 23:

Figura 23. Porcentaje de entidades que han implementado mecanismos de identificación de experiencias exitosas



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

De las entidades que respondieron afirmativamente y de los temas referidos, relacionados con los mecanismos utilizados para identificar experiencias exitosas y buenas prácticas en gestión de integridad, se destacan algunos en la tabla 6:

Tabla 6. Listado de mecanismos utilizados para identificar experiencias exitosas

| <i>Entidades Distritales</i> | <i>Temas relacionados con los mecanismos para identificar experiencias exitosas y buenas prácticas las buenas prácticas</i> |
|------------------------------|---|
| SDS                          | Elaboración documento Buenas Prácticas  |
| SDIS                         | Elaboración de la Guía de Referenciación y el Formato de Buenas Prácticas   |
| TM                           | Laboratorios creativos con los Gestores de Integridad   |
| EMB                          | Estación de la Confianza  |
| EAAB                         | Mediciones y talleres de sensibilización  |
| SDA                          | Entrevistas de percepción, antes y después de actividades de capacitación y sensibilización                                 |
| JBB                          | Concursos para identificar personas íntegras en las dependencias.   |

Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en los resultados de la Encuesta de Gestión de Integridad

## 5. Recomendaciones generales y específicas

### 5.1 Recomendaciones generales

1. Revisar los Plan de Gestión de Integridad - PGI de las entidades distritales, para garantizar que en cada una de las fases de Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación se incluyan actividades a realizar, toda vez que a través de su implementación se generará un proceso de mejora continua que le permita a cada entidad mantener actualizada la gestión de integridad, a través de la realización de mediciones, revisión de sus equipos de gestores de integridad y su correspondiente capacitación, así como revisión y ajuste de los principios de valor asociados a los valores adoptados.
2. En este aspecto, se reitera tanto la observación como la recomendación realizada por la VD en el documento Evaluación de los Planes Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de las entidades distritales (vigencia 2020) respecto a que la gran mayoría de entidades *“solo proponen una actividad para cada etapa del plan de integridad lo hacen de manera muy amplia o general, en razón de lo cual se recomienda plantear más actividades discriminadas a modo de paso a paso, en el que se resuelva no solo el qué se va a hacer sino el cómo se va a hacer”* (p. 18).
3. Teniendo en cuenta los cambios que pueden haberse presentado en las entidades respecto de la conformación del equipo de los gestores de integridad, se recomienda revisar y actualizar los actos administrativos de designación de estos. En todo caso, es conveniente que anualmente las entidades revisen el listado de sus gestores de integridad y realicen las modificaciones a que haya lugar.
4. Se recomienda a las entidades distritales la aplicación de la Metodología Autoevaluación de Medidas de Integridad para empresas públicas y empresas mixtas, herramienta que fue diseñada por la Veeduría Distrital, con el fin de *“fomentar la transparencia y la implementación de medidas de integridad que promuevan la prevención de prácticas corruptas dentro de las empresas”* (p 5) y que se encuentra disponible en la página web [www.veedurriadistrital.gov.co](http://www.veedurriadistrital.gov.co)
5. Realizar revisión de la serie de herramientas metodológicas que ha publicado la Veeduría Distrital las cuales pueden ser de utilidad para que las entidades distritales avancen en la adopción de medidas antisoborno y de conflicto de intereses. Estas metodologías pueden consultarlas en la página web [www.veedurriadistrital.gov.co](http://www.veedurriadistrital.gov.co).
6. Realizar la revisión de los rubros y las partidas presupuestales programadas, así de las contrataciones incluidas en los Planes Anuales de Adquisiciones PAA disponibles, en los temas relacionadas con la implementación, desarrollo y mejoramiento de la gestión ética de cada entidad.

7. Aprovechar la oferta de capacitación virtual de 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 reciban dicha capacitación.
8. Garantizar que en todas las entidades distritales se realicen mediciones periódicas, tanto de los niveles de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas, como de la efectividad de las acciones propuestas en el PGI, de manera que sus resultados permitan a las administraciones y a los gestores de integridad, definir y/o redefinir las actividades incluidas en el PGI, orientadas al establecimiento de una cultura de integridad en cada entidad.
9. Garantizar igualmente, 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.

## **5.2 Recomendaciones específicas**

10. Para aquellas entidades distritales que no han hecho el proceso de apropiación de su Código de Integridad, se les recomienda de una parte, la adopción a través de acto administrativo y, de otra parte, la identificación y adopción de valores adicionales (hasta 2) y la definición de principios de acción personalizados, que finalmente se traducen en la forma como cada entidad entiende, aplica y apropia los valores definidos en su Código.
  1. Para el caso del IDT y el IDU, es recomendable que estudien la posibilidad de expedir un acto administrativo para adoptar los valores establecidos mediante Decreto 118 del 27 de febrero de 2018 (tal como lo indica el Manual Operativo del MIPG versión 3), la identificación y adopción de hasta dos valores adicionales y la definición de conductas asociadas adicionales, de tal manera que se personalice el Código y se ajuste a la misionalidad de cada entidad.
  2. Incluir en los Códigos de Integridad de ERU, FONCEP, SDCRD, SDG, SDMujer, Subred Norte y VD, para cada valor adoptado conductas asociadas adicionales, de acuerdo con el quehacer de cada entidad, apropiando lenguaje y situaciones para generar mayor apropiación por parte de los servidores y contratistas. Expedir el acto administrativo para designación de los gestores de integridad para el caso del IDPYBA y el IDARTES.
  3. Revisar la aplicación de procesos participativos para la selección de los gestores de integridad, principalmente en las siguientes entidades: FUGA, IDEP, IDPYBA, Subred Centro O, TT y VD.
  4. Evaluar la necesidad de realizar y/o actualizar el diagnóstico de la gestión de integridad, principalmente en las siguientes entidades: IDARTES, IDIGER, IDPC, IDPYBA, IDRD, SDMujer, Subred Sur O y UAERMV.

5. Revisar las necesidades de ajustar el PGI, a través de actividades participativas, principalmente en las siguientes entidades: CC, DASCD, FONCEP, FUGA, OFB, IDIPRON, IDPC, IDPYBA, IDRDR, IDT, SDG, SDM, SDMujer, SHD, SDSCJ, Subred Norte, Subred Centro O, Subred Sur O y VD.
6. Revisar y establecer lineamientos o políticas y procedimientos en lo relacionado con los conflictos de interés, principalmente en las siguientes entidades: CC, DADEP, FONCEP, FUGA, IDARTES, IDPAC, IDRDR, IDT, IDPYBA, SDA, SED, SG y UAECD.
7. Revisar y establecer lineamientos o políticas y procedimientos en lo relacionado con los canales de denuncia, principalmente en las siguientes entidades: IDIGER, IDPYBA, SED y UAECOB las cuales indicaron no contar con estos mecanismos.
8. Revisar e implementar lineamientos y mecanismos para evaluar la gestión de integridad, principalmente en las siguientes entidades: IDIGER, IDPYBA, SDM, SDMujer, TM y VD.
9. Revisar y realizar actividades institucionales para promover la interiorización de los valores y las conductas asociadas entre los servidores en el IDPYBA.
10. Revisar y realizar actividades institucionales de capacitación a los gestores de integridad en el DASCD, el IDPYBA, la SHD, la SDMujer y la Subred Centro O.
11. Revisar y realizar jornadas periódicas de sensibilización, divulgación y/o capacitación a servidores de la entidad, por parte de los Gestores de Integridad, principalmente en las siguientes entidades: FUGA, IDIGER, IDPYBA, SJD, SDMujer y Subred Centro O, aprovechando los recursos disponibles y los diferentes canales y medios de comunicación de cada entidad.
12. Implementar acciones para dinamizar el proceso de interiorización de los valores y del código de integridad, en el IDPYBA.
13. Para los casos específicos observados sobre las mediciones de apropiación de valores y principios de acción y de la efectividad de las acciones propuestas en el PGI, se realizan las siguientes recomendaciones:
  - a. Las entidades FONCEP, IDEP, IDPC, IDPYBA, SDMujer, TT y VD, así como la Subred Centro O, deben realizar cada una de las mediciones referidas y divulgar los resultados
  - b. Las entidades IDPAC y SDH deben mantener las mediciones de la efectividad de las acciones del PGI, realizar las mediciones de apropiación de valores y principios de acción y divulgar los resultados
  - c. Las entidades IDIGER, SDSCJ, SED, TM y SDM, deben mantener las mediciones de apropiación de valores y principios de acción, realizar las mediciones de la efectividad de las acciones del PGI y divulgar los resultados

- d. Las entidades EAAB, IDARTES y UAERMV deben mantener las mediciones de la efectividad de las acciones del PGI y divulgación de sus resultados, así como realizar las mediciones de apropiación de valores y principios de acción y divulgar los resultados
  - e. Las entidades DASCD, FUGA, SDP y UAECOB deben mantener las mediciones de apropiación de valores y principios de acción y, la divulgación de los resultados, así como realizar las mediciones de la efectividad de las acciones del PGI y divulgación de sus resultados
  - f. Las entidades CC, DADEP, IDT y SDG, deben mantener las mediciones periódicas, tanto de la apropiación de valores y principios de acción como de la efectividad de las acciones del PGI y garantizar que se divulguen los resultados obtenidos, a través de los diversos canales y medios de comunicación disponibles.
14. Documentar y socializar internamente, en primer lugar, lo que cada entidad considera como buena práctica, validarla y determinar los mecanismos que permitan la socialización de la buena práctica, hacia otras entidades de su sector y/o hacia todas las entidades del distrito capital, a través de publicaciones en los diferentes mecanismos y medios de comunicación.

## Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (21 de julio de 1993). *"Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá"*. [Decreto 1421 de 1993]. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9027>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (27 de febrero de 2018). Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017. [Decreto 118 de 2018]. Recuperado de <http://secretariageneral.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/informaci%C3%B3n-adicional/decreto-118-2018>

Congreso de la República de Colombia. (27 de febrero de 2020). Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones. [Ley 2016 de 2020]. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202016%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202020>

CONPES Distrital (6 de febrero de 2019) Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción (CONPES 001 de 2019) Recuperado [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes\\_01\\_transparencia\\_versionfinal.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_01_transparencia_versionfinal.pdf)

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, (febrero de 2018). Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital. Recuperado de [http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/L\\_Guia%20Implementacion%20Codigo%20Integridad\\_0.pdf](http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/L_Guia%20Implementacion%20Codigo%20Integridad_0.pdf)

Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. (2015). Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Versión 2. Recuperado de <http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/estrategias-construccion-plan-anticorrupcion-atencion-ciudadano.pdf>