



**VEEDURÍA
DISTRITAL**

Prevención • Transparencia • Incidencia

**DOCUMENTO DE EVALUACIÓN Y RECOMENDACIONES
DE MEDIDAS DE INTEGRIDAD PARA EMPRESAS
PÚBLICAS Y EMPRESAS MIXTAS DEL DISTRITO
CAPITAL
(Período de evaluación 2019)**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Acuerdo 24 de
1993.

Bogotá D.C., octubre de 2019



Documento de evaluación y recomendaciones de medidas de integridad para empresas públicas y empresas mixtas. (2019)

Veedor Distrital
Jaime Torres–Melo

Viceveedor Distrital
Daniel García Cañón

Veedor Delegado para la Atención de Quejas y Reclamos
Juan Carlos Rodríguez Arana

Veedora Delegada para la Contratación
Tatiana Mendoza Lara

Veedor Delegado para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal
Jasson Cruz Villamil

Veedor Delegado para la Participación y los Programas Especiales
Diego Fernando Maldonado Castellanos

Jefe Oficina Asesora de Planeación
Jairo Edison Tirado Martínez

Jefe Oficina Asesora Jurídica
Luz Adriana Cárdenas Corredor

Equipo de Trabajo
Proyecto de Transparencia, Derecho de Acceso a la Información Pública y Medidas Anticorrupción

Francy Alba Abril
Valeria Caballero González
Milena Castellanos
Rafael Espejo Garzón
Juan Manuel Restrepo
Sandra Palacio

Tabla de Contenido

Introducción.....	4
1. Metodología.....	5
1.1 Factores:.....	5
1.2 Proceso de evaluación.....	8
1.3 Periodo de evaluación.....	9
1.4 Empresas evaluadas.....	9
2. Resultados Generales.....	10
2.1 Factor 1 – Acceso a la información.....	10
2.2 Factor 2 – Medidas preventivas anticorrupción.....	17
2.3 Factor 3 – Gobierno Corporativo.....	27
3. Recomendaciones Generales.....	34
Referencias.....	37

Lista de Tablas

Tabla 1. Factores y componentes.....	6
Tabla 2. Calificaciones componente PAAC vigencia 2019.....	7
Tabla 3. Rangos de evaluación.....	8
Tabla 4. Abreviación de las empresas evaluadas.....	9

Lista de Figuras

Figura 1. Factor Acceso a la Información.....	10
Figura 2. Factor Medidas Preventivas Anticorrupción.....	17
Figura 3. Factor Gobierno Corporativo.....	28

Introducción

Como parte del trabajo de control preventivo que realiza la Veeduría Distrital en el marco del proyecto de Transparencia, Derecho de Acceso a la Información Pública y Medidas Anticorrupción, se diseñó una metodología para la evaluación de medidas de integridad para empresas públicas y empresas mixtas del Distrito Capital, en la que participaron 10 empresas: Canal Capital, Capital Salud EPS-S SAS, Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB, Grupo de Energía de Bogotá S.A, Empresa de Renovación Urbana y Desarrollo Urbano de Bogotá – ERU, Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A ETB-ESP, Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio S.A., Empresa Metro de Bogotá – EMB, Lotería de Bogotá y Terminal de Transportes S.A.

Este ejercicio busca evidenciar los avances y retos que deben tener en cuenta las empresas públicas y mixtas del distrito en su gestión administrativa, con el fin de generar acciones de prevención para el fortalecimiento de la transparencia e integridad. Esta evaluación se construyó con base en estándares y principios internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Banco Mundial, Pacto Global, Transparencia Internacional, entre otras iniciativas internacionales que buscan promover la transparencia e integridad en las empresas públicas y mixtas. Así mismo, se articula la normatividad nacional en materia de acceso a información pública, lucha contra la corrupción y hacia la integridad.

Teniendo en cuenta los referentes internacionales como el Foreign Corrupt Practical Act – FCPA de Estados Unidos y el UK Bribery Act de Reino Unido, los cuales señalan la importancia de contar con un programa de cumplimiento anticorrupción dentro de las empresas, en Colombia las empresas tanto privadas como de capital mixto y públicas deben contar con este tipo de programas al interior de su organización con el fin de aplicar buenas prácticas dentro de su gestión empresarial. Lo anterior, se materializó en la Ley Antisoborno (Ley 1778 de 2016) de Colombia, que establece los lineamientos que apoyen la creación de un Sistema de Gestión Anticorrupción que se complemente con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo, generando así acciones preventivas dentro de las empresas para mitigar riesgos de corrupción. Estas medidas, junto con el cumplimiento de la Ley de Transparencia y la construcción de un Gobierno Corporativo fortalecido, permitirán que las organizaciones estén fortalecidas en la gestión corporativa frente a posibles riesgos de corrupción.

Por lo anterior, el objetivo de esta evaluación es identificar el nivel de avance de la implementación de medidas de integridad al interior de las empresas participantes, con el

fin de que estas organizaciones puedan generar planes de mejora frente a las acciones puntuales que se identificaron como debilidades. Cabe resaltar que esta evaluación, no hace parte del Índice de Transparencia de Bogotá – ITB, ya que la evaluación de medidas de integridad para empresas públicas y mixtas del Distrito Capital es independiente y fue diseñada para implementarse a la realidad empresarial, evaluando otro tipo de factores que se diferencian de la realidad en las entidades públicas distritales.

Este documento presenta en la primera parte la metodología de evaluación elaborada por la Veeduría Distrital y el proceso de evaluación, en el segundo capítulo se presentan los resultados generales para cada uno de los factores evaluados y sus componentes y en el tercer capítulo se presentan las recomendaciones generales.

Las actuaciones de la Veeduría Distrital son de carácter preventivo y no implican coadministración o injerencia en las decisiones de las entidades distritales, por lo que en ejercicio de la autonomía administrativa son las propias entidades las que deben tomar las decisiones que estimen pertinentes. Por lo anterior, los documentos que emite la Veeduría Distrital sirven como guías de orientación para la Administración Distrital, no son de carácter vinculante y podrán ser acogidos como parámetro de recomendación en los casos en que resulte aplicable.

1. Metodología

Esta metodología de evaluación fue elaborada por la Veeduría Distrital y se basa en tres factores: i) Factor Acceso a la Información Pública, ii) Factor Medidas Preventivas Anticorrupción y iii) Factor Gobierno Corporativo.

1.1 Factores:

Los factores de evaluación que se revisaron dentro de la gestión de las empresas, buscan identificar las fortalezas y debilidades con que cuenta la empresa en su gestión corporativa en temas de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.

- a. **Factor 1 – Acceso a la Información Pública:** En este factor se evalúa el avance en las empresas públicas y mixtas en la garantía el derecho de acceso a la información pública como lo señala la Ley 1712 de 2014, conocida como la Ley de Transparencia.

Uno de los aspectos que inciden en el control y promoción de la participación ciudadana está dado por el derecho de acceso a la información, entendido éste como la “obligación correlativa de divulgar proactivamente la información pública y responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y accesible a las solicitudes de acceso, lo que a su vez lleva la obligación de producir o capturar la

información pública” (Ley 1712 de 2014). Cabe anotar, que esta norma le aplica a un amplio grupo de organizaciones y personas, entre las cuales se encuentran empresas públicas y mixtas, independientemente de la distribución de capital público. En este sentido, las empresas que son sujeto obligado a esta ley, deben cumplir con los principios y lineamientos para fomentar la implementación de acciones de mejora de los canales de interacción, visibilidad de la gestión y garantía del derecho de acceso a la información pública.

- b. Factor 2 – Medidas Preventivas Anticorrupción:** En este factor se evalúa el diseño, la implementación y socialización de estrategias, lineamientos, políticas, entre otros, que mitiguen la materialización de hechos que pongan en riesgo la gestión íntegra al interior de las empresas. Por lo tanto, la empresa debe contar con herramientas como el código de integridad, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, un plan o programa de cumplimiento, procesos de debida diligencia, políticas de protección al denunciante y canales de denuncia, entre otros, que garanticen la gestión anticorrupción al interior de la organización. Por la naturaleza de estas organizaciones, es necesario que las empresas avancen en el cumplimiento de la Ley 1778 de 2016, conocida como la Ley Antisoborno, en la que se castigan a las personas jurídicas que incurran en este tipo de actos de corrupción.
- c. Factor Gobierno Corporativo:** En este factor se evalúa cómo las medidas de integridad se implementan al interior de la empresa y en las relaciones con los diferentes órganos de gobierno.

La metodología propuesta tiene los tres factores presentados y un total de 23 componentes, discriminados de la siguiente manera: nueve (9) componentes del Factor 1- de Acceso a la Información, siete (7) del Factor 2 – Medidas Preventivas Anticorrupción y siete (7) del Factor 3 – Gobierno Corporativo. Estos componentes, a su vez, están compuestos por 60 subcomponentes. A continuación, se presentan los componentes y el número de subcomponentes relacionados a cada factor:

Tabla 1. Factores y componentes

<i>Factores</i>	<i>Componentes</i>	<i>Subcomponentes</i>
Acceso a la Información Pública	Mecanismos de contacto con el sujeto obligado	30
	Estructura Orgánica y Talento Humano	
	Normatividad	
	Presupuesto	
	Planeación	
	Control	
	Contratación	

	Trámites y servicios	
	Instrumentos de gestión de información pública	
Medidas Preventivas Anticorrupción	Código de integridad	14
	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	
	Plan de cumplimiento	
	Talento humano	
	Estrategia de capacitación	
	Canales de denuncia	
	Monitoreo y revisión	
Gobierno Corporativo	Estructura	16
	Código de buen gobierno	
	Rendición de cuentas	
	Roles	
	Comités	
	Propiedad	
	Talento humano	

Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

Para el desarrollo del cálculo de la evaluación, cada unidad de medición cuenta con una calificación específica que va de cero (0) a cien (100), siendo cien (100) la mayor calificación posible. Algunas unidades de medición fueron clasificadas con NA (No aplica), cuando la temática evaluada tenga algún criterio que no aplique a la empresa. Esta denominación no afecta la calificación, la cual, en estos casos, se realiza con base a las demás unidades de medición. Para caso específico del subcomponente de PAAC Vigencia 2019, se asignaron calificaciones de acuerdo a la cantidad de variables positivas, así: 4 o más variables positivas = 100; 3 variables positivas = 80; 2 variables positivas = 60; 1 variable positiva = 40 y Ninguna variable positiva = 0.

Tabla 2. Calificaciones componente PAAC vigencia 2019

<i>Cantidad de preguntas contestadas "SÍ"</i>	<i>Puntaje de Subcomponente PAAC Vigencia 2019</i>
0	0
1	40
2	60
3	80
4,5 o 6	100

Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

El cálculo de la evaluación se realizó a través de promedios simples. Estos se calcularon secuencialmente de la siguiente manera: i) la calificación de cada subcomponente es un

promedio simple de los puntajes de los indicadores que lo integran; ii) la calificación de cada componente es un promedio simple de los subcomponentes; iii) la calificación de los factores es un promedio simple de los componentes y, iv) la calificación total de la medición es un promedio simple de las calificaciones obtenidas en los tres factores. Cabe aclarar que la información que aporta la empresa no es garantía de una calificación positiva, toda información es sometida a revisión por parte del equipo evaluador.

De esta manera, se obtienen las calificaciones que determinan el nivel de avance de implementación de medidas de transparencia e integridad en las empresas públicas y empresas mixtas distritales según el siguiente parámetro:

Tabla 3. Rangos de evaluación

<i>Niveles de avance</i>	<i>Calificación</i>
Alto	80 - 100
Medio	60 - 79,9
Bajo	30 - 59,9
Muy Bajo	0 - 29,9

Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

De otra parte, se reitera que el factor de acceso a la información, fue evaluado a través de la revisión de la página web de cada una de las empresas participantes por parte del equipo de la Veeduría Distrital, mientras que los factores de medidas preventivas anticorrupción y gobierno corporativo, fueron evaluados a través del formulario que se destinó para ello, con los soportes enviados por cada una de las empresas.

1.2 Proceso de evaluación

Los tres factores cuentan con una batería de indicadores los cuales se verificaron de la siguiente manera:

- a) **Verificación directa:** El equipo evaluador realizó una verificación del cumplimiento de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, mediante la revisión del de transparencia y acceso a información pública de la página web de cada empresa.
- b) **Diligenciamiento del formulario online:** El interlocutor de cada empresa fue el encargado de diligenciar el formulario online, en el tiempo establecido por la Veeduría Distrital, el cual fue de un mes calendario. Durante este periodo recolectó la información solicitada al interior de la empresa y se dio respuesta al formulario, con los respectivos soportes y evidencias.

- c) **Validación de información en el formulario:** En esta etapa el equipo evaluador verificó que la información aportada por las empresas participantes en la evaluación, se haya diligenciado dentro del formulario de manera adecuada. En los casos que faltó alguna pregunta por diligenciar o documento por adjuntar, el Equipo de Transparencia de la Veeduría Distrital comunicó los pormenores a los interlocutores de las empresas con el fin que pudieran complementar la información antes de la fecha de cierre del formulario online.
- d) **Evaluación de información:** En esta etapa el Equipo de Transparencia de la Veeduría Distrital evaluó la información aportada por las empresas participantes de acuerdo a lo dispuesto en el documento Metodología de evaluación de medidas de integridad de empresas públicas y empresas mixtas.
- e) **Informe final y fichas de resultados:** Con la información evaluada, el Equipo de Transparencia realizó un análisis y elaboró el presente informe con los resultados generales de cada factor evaluado, así como una ficha de resultados detallados para cada una de las diez empresas participantes.
- f) **Socialización y difusión:** En esta etapa, el equipo evaluador presentará los resultados consolidados a las empresas participantes y realizará una retroalimentación frente a los resultados obtenidos, con el propósito de que cada empresa pueda fortalecer sus medidas de integridad.

1.3 Periodo de evaluación

El periodo que se evaluó en las empresas fue el siguiente:

- Factor 1 – Acceso a la información pública: Se realizaron dos momentos de verificación, el primero entre el 18 y el 29 de marzo de 2019 y el segundo momento entre el 29 de abril y el 06 de mayo de 2019.
- Factor 2 – Medidas Preventivas Anticorrupción: Revisión del formulario y las evidencias aportadas por parte del Equipo de Transparencia de la Veeduría Distrital entre el 24 de junio al 17 de julio de 2019.
- Factor 3 – Gobierno Corporativo: Revisión del formulario y las evidencias aportadas por parte del Equipo de Transparencia de la Veeduría Distrital entre el 24 de junio al 17 de julio de 2019.

1.4 Empresas evaluadas

A continuación se presentan las 10 empresas evaluadas y su abreviación, la cual será utilizada para el desarrollo del presente informe:

Tabla 4. Abreviación de las empresas evaluadas

Empresas evaluadas	Abreviatura
1. Canal Capital	Canal Capital
2. Capital Salud EPS-S SAS	Capital Salud
3. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB	EAAB
4. Grupo de Energía de Bogotá S.A	GEB
5. Empresa de Renovación Urbana y Desarrollo Urbano de Bogotá – ERU	ERU
6. Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A ETB-ESP	ETB
7. Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio S.A.	Transmilenio
8. Empresa Metro de Bogotá – EMB	Metro
9. Lotería de Bogotá	Lotería
10. Terminal de Transportes S.A.	Terminal

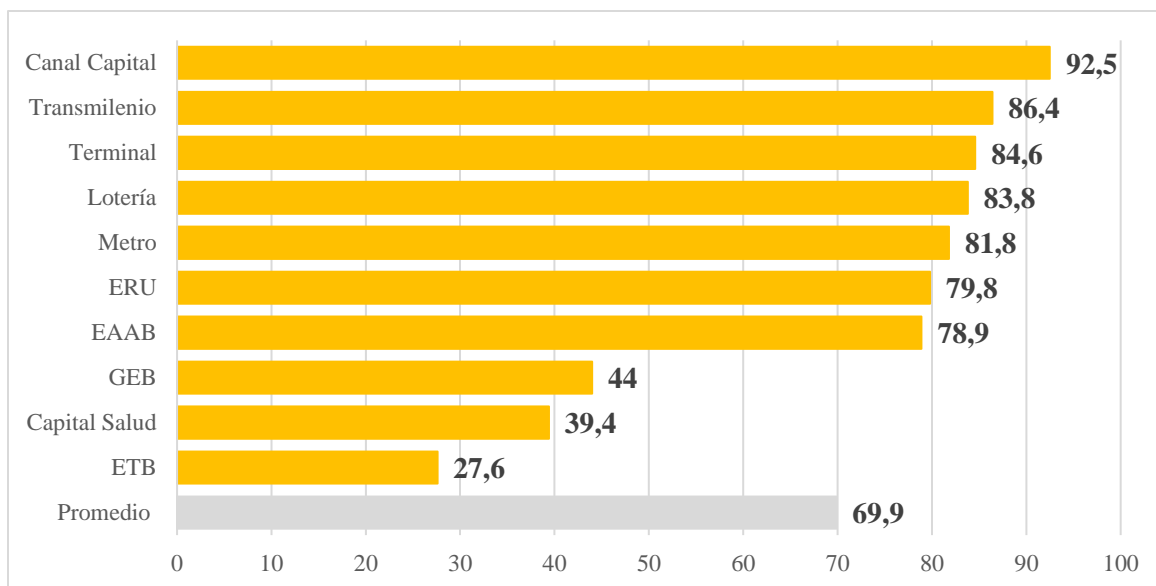
Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

2. Resultados Generales

2.1 Factor 1 – Acceso a la información pública

El primer factor de la evaluación de medidas de integridad en empresas analiza y genera recomendaciones con respecto al cumplimiento de los lineamientos de acceso a la información pública. A partir de la revisión del botón de transparencia y acceso a la información pública establecido por el Decreto 103 de 2015 y la Resolución 3564 de 2015, se evaluaron las siguientes subcomponentes: i) Mecanismos de contacto con el sujeto obligado, ii) Estructura orgánica y talento humano, iii) Normatividad, iv) Presupuesto, v) Planeación, vi) Control, vii) Contratación, viii) Trámites y servicios e, ix) Instrumentos de gestión de información pública. En este factor, las empresas tuvieron las siguientes calificaciones:

Figura 1. Factor Acceso a la Información



Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

a. Componente Mecanismos de contacto con el sujeto obligado

El componente de mecanismos de contacto con el sujeto obligado es un punto esencial que permite asegurar información sobre los canales la interacción, facilitando la realización de solicitudes de información, prestación de servicios, y dar a conocer los diferentes mecanismos, políticas y gestiones dispuestos por las empresas para la ciudadanía. De acuerdo a la revisión realizada se identificó lo siguiente:

- El promedio de las 10 empresas en la publicación de información respecto a los mecanismos de contacto que se tienen dispuestos es de 69,9/100. Esto indica que, a nivel general existe un desempeño medio en la publicación de información respecto a los canales de atención al ciudadano, la recepción de peticiones quejas y reclamos, la política de protección de datos personales y los canales de denuncia.
- 7 de las 10 empresas cuentan con políticas de protección de datos personales, estableciendo procesos para la protección y tratamiento de los datos suscritos por los ciudadanos. Se encontró que las empresas tienen debilidades en la publicación de los formatos para la reclamación de datos personales, por lo que se recomienda que el mismo sea publicado y de fácil acceso con el fin que el ciudadano pueda realizar el proceso correspondiente, dando a conocer las inconformidades con respecto al trato/manejo que se le está dando a su información personal.
- 7 de las 10 empresas no cuenta con el botón o sección que le permita al ciudadano hacer denuncias de hechos de corrupción.
- 4 de las 10 empresas no cuentan con información respecto a los espacios físicos y código postal para notificaciones judiciales.

- La mayoría de las empresas cuenta con un correo electrónico para estos temas pero se debe establecer un espacio físico en el que se pueda remitir tal información.

b. Componente Estructura orgánica y Talento Humano

La gestión del talento humano y su estructura son aspectos fundamentales en los procesos de acceso a la información pública, a través de esta información los ciudadanos pueden conocer las funciones que realiza la empresa, su organización interna para el cumplimiento metas, los procesos y procedimiento que se llevan a cabo, y los medios de contacto con los responsables de los procesos. La evaluación realizada evidencia en este componente los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas evaluadas tienen un desempeño medio con respecto al cumplimiento de los lineamientos relacionados con el componente analizado, teniendo un promedio de 69,6/100.
- 8 de las 10 empresas no establecen una descripción general sobre los perfiles directivos de cada una de las dependencias de la estructura orgánica.
- Se recomienda publicar la información sobre la estructura de los comités de la junta directiva y las decisiones que los mismos toman, en el que se publique los planes estructurados para el cumplimiento de las metas propuestas.
- Se recomienda que las empresas tengan una descripción de los procesos y procedimientos implementados, a través de los cuales los ciudadanos puedan tener conocimiento de la forma en el que se realizan las gestiones y toma de decisiones en las empresas evaluadas.

c. Componente Normatividad

Otro aspecto fundamental para consolidar y facilitar el acceso a la información está dado por la publicación y socialización de las normas por las cuales se rigen las empresas evaluadas, ya que por medio de dicha información los ciudadanos pueden tener conocimiento sobre los lineamientos en los que se basan las empresas para la organización de las mismas, compromisos directrices y obligaciones. La evaluación realizada evidencia los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas tienen un desempeño alto en la publicación de la normativa por las que se rigen las empresas, obteniendo un puntaje promedio de 80/100.
- Se detectaron debilidades en la accesibilidad a la información normativa. 8 de las 10 empresas cuentan con una descripción general de la normatividad, pero sólo 6 tiene esta información organizada por tipo de norma, temática y vigencia.
- Se recomienda la publicación de los acuerdos distritales y de la empresa. Con respecto a los primeros, la no publicación de estos acuerdos dificulta la articulación entre estas y otros actores sobre temas comunes que permita la consecución de

mayores resultados. En lo relacionado con los acuerdos que la empresa establece, la no publicación de dichos acuerdos impide el conocimiento sobre objetivos específicos y el seguimiento a las acciones y logros obtenidos.

d. Componente Presupuesto

Uno de los factores clave para la realización de ejercicios de control social por parte de los ciudadanos se da a partir del seguimiento de los recursos, en los que se muestren los presupuestos aprobados y la utilización de los mismos para el cumplimiento de las funciones y metas propuestas durante las vigencias. Las empresas deben divulgar y socializar la ejecución presupuestal que realizan, en la que se den a conocer los presupuestos aprobados, la ejecución de los mismos y los indicadores que muestren los logros obtenidos.

- Las 10 empresas tuvieron en promedio una calificación de 73,3/100 en el cumplimiento de publicar los presupuestos y estados financieros de las empresas, lo que indica que en general, hay un desempeño medio en este componente.
- 5 de las 10 empresas no publican el presupuesto general asignado para cada una de las vigencias, dificultando los procesos de seguimiento y control a los recursos públicos, dado que no se tiene claridad sobre el tema. Al no poder darse un seguimiento a los recursos asignados por la no publicación de los mismos, se puede llegar a presentar riesgos de corrupción viéndose afectada la gestión y el cumplimiento de las metas propuestas.
- Se recomienda publicar la asignación y ejecución de los recursos de los proyectos de inversión junto con los indicadores de seguimiento a la gestión, ello con el fin de corroborar la ejecución de los recursos y el cumplimiento de las metas propuestas en dichos proyectos.

e. Componente Planeación

Los ciudadanos y grupos de interés deben contar con información incidente acerca de las gestiones que llevan a cabo las empresas y los lineamientos por los cuales éstas se rigen, ello no solo con el fin de identificar los canales a través de los cuales se da la operatividad de las gestiones realizadas, sino que también sirve para establecer las políticas y estrategias tendientes a minimizar los riesgos de corrupción que se puedan presentar. Es por esta razón que la divulgación de los procesos de planeación resulta de vital importancia para la consolidación del acceso a la información, entendidos estos como las políticas, lineamientos, manuales y planes que se implementan, ello en razón a que por medio de los mismos se materializan las acciones propuestas.

- Las 10 empresas obtuvieron en promedio una calificación de 48,9/100 en la publicación de i) las políticas, lineamiento y manuales, ii) programa y proyectos y,

iii) metas, objetivos e indicadores, lo que indica que en general, hay un desempeño bajo en este componente.

- 6 de las 10 empresas no cuentan con un código de integridad que fomente en los empleados buenas prácticas dentro de la empresa.
- 6 de las 10 empresas no publica información relacionada con proyectos de inversión o programas que se ejecuten en cada vigencia. La publicación de los recursos empleados y metas propuestas es fundamental con el fin de verificar el cumplimiento de estas y la eficiencia de las inversiones realizadas.
- 6 de las 10 empresas no publican los procesos de seguimiento y monitoreo, dando a conocer los indicadores de gestión y/o desempeño. Se deben publicar los procesos de seguimiento que se tienen implementados al interior de las empresas, en el que se denote las variables evaluadas y los controles realizados a través de los cuales se hace el seguimiento.

f. Componente Control

Las acciones de seguimiento a los procedimientos y ejecución de los recursos disponibles se dan a partir de la implementación de mecanismos de control, a través de los cuales, por un lado, se establezcan las necesidades que se tienen en las empresas, ya sea al interior de las mismas o en los contextos en los que se desenvuelven. En segunda medida, a través de las evaluaciones respecto a las estrategias, gestiones e instrumentos de seguimiento a la gestión, se identifican las debilidades y fortalezas derivadas de las acciones para el cumplimiento de sus funciones, contando con información e instrumentos de apoyo para la toma de decisiones que fortalezcan los procesos y eleven su nivel de eficacia, en procura de la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

- Las 10 empresas tienen en promedio una calificación de 77,5/100 en la publicación de los mecanismos de control, en los que se evalúan i) informes de control interno ii) informe de gestión, iii) planes de mejoramiento, v) relación de los entes que vigilan a las empresas evaluadas, que indica que en general hay un desempeño medio en este componente.
- 7 de las 10 empresas cumplen con la publicación de los informes de gestión que den cuenta de las acciones y resultados que se realizan durante las distintas vigencias.
- 8 de las 10 empresas cumplen con la publicación de los planes de mejoramiento exigidos por los entes de control tanto internos como externos. Al contar con los dichos planes, se tienen acciones por las cuales se ajustan los procesos o debilidades encontradas, mejorando las gestiones y procesos administrativos de las empresas evaluadas.
- 8 de las 10 empresas publican el informe pormenorizado del estado de control interno de acuerdo al artículo 9 de la Ley 1474 de 2011.
- Se recomienda que las empresas den a conocer el compromiso de la junta directiva frente a las acciones que se tienen propuestas para la lucha contra la corrupción. Al

darse una socialización de las acciones propuestas, los ciudadanos podrán evidenciar los cambios generados a partir de la implementación de las mismas.

- Se recomienda la publicación de los informes que se remiten tanto al Concejo de Bogotá como a los organismos de inspección, ello en razón a que al ser estos entes de control, la ciudadanía debe conocer los reportes que se realizan frente al tema.

g. Componente Contratación

La contratación pública es uno de los mecanismos principales a través de los cuales se ejecutan los recursos públicos, es por ello que dichos procesos pueden presentar mayores riesgos de corrupción. Con base en lo anterior, es importante fomentar la divulgación de información relacionada con el tema, dado que por medio de dichos mecanismos se previene la ocurrencia de prácticas corruptas, esto en razón al seguimiento que se puede llevar a cabo a los procesos de adjudicación y ejecución de los recursos asignados.

- Las 10 empresas tienen un desempeño alto en el cumplimiento de la publicación de los procesos contractuales que se llevan a cabo dentro de las mismas, obteniendo un resultado promedio de 80/100.
- 7 de las 10 empresas cuentan con el plan anual de adquisiciones, en el que se muestran las diferentes compras realizadas o por realizar durante las distintas vigencias.
- Se recomienda que todas las empresas dispongan de espacios en sus páginas web o enlaces que redirijan directamente a la información relacionada con los contratos de las que se encuentra en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP, ya que los ciudadanos podrán llevar a cabo procesos de seguimiento y reducir la ocurrencia de riesgos de corrupción.

h. Componente Trámites y servicios

Los canales a través de los cuales se tiene una interacción con los ciudadanos es una de las formas más importantes para la generación de confianza, en el que los trámites y servicios que se le presta a la ciudadanía juegan papel fundamental para tal fin. Es por ello que se hace necesario la publicación de la información general de los trámites con los que cuentan las empresas, los requisitos exigidos, los procesos que se deben realizar y los costos de los mismos. Para tal fin, es necesario conocer las necesidades y características de la población objeto con la cual se interactúa, estableciendo canales y procesos óptimos que respondan a dichos intereses.

- Las 10 empresas tienen un desempeño medio en la publicación general de los trámites y servicios con los que cuentan las empresas, obteniendo un resultado promedio de 77,8/100. La publicación de esta información es importante con el fin

de evitar la intermediación de terceros que generen asimetrías de información, afectando los procesos y exigiendo costos adicionales a los ciudadanos.

- 2 de las 10 empresas no publican en su página web los trámites y servicios con los que cuentan.
- Se recomienda que las empresas den a conocer las normas que sustentan los trámites y servicios, los costos y los formatos que se deben diligenciar.

i. Componente Instrumentos de gestión de información pública

Uno de los mecanismos por medio de los cuales se asegura el acceso a la información está dado por la implementación y ejecución de los instrumentos de gestión documental, ya que por medio de estos se clasifica, cataloga y se custodia la totalidad de la información que se elabora al interior de una entidad o empresa que maneja recursos públicos. Por esta razón es necesario elaborar y divulgar las matrices de información sobre los registros de activos de información, la clasificación de la misma y los esquemas para la publicación. Es así que, se debe realizar un seguimiento sobre las solicitudes que realizan los ciudadanos para el acceso a la información, en la que se tenga conocimiento sobre las acciones realizadas con el fin de tener un control y por ende poder mejorar la prestación de los servicios que prestan las empresas analizadas.

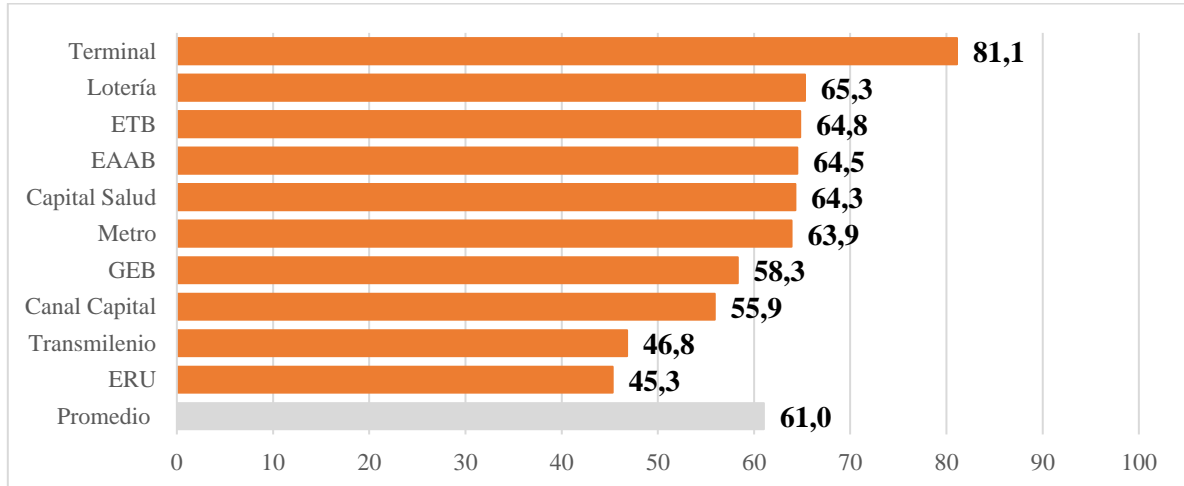
- Las 10 empresas obtuvieron en promedio una calificación de 55,2/100 en la publicación de i) matrices de gestión documental, ii) programa de gestión documental, iii) tablas de retención documental, iv) informe de PQRS, que indica que en general, existe un desempeño bajo en este componente.
- 6 de las 10 empresas publican el registro de activos de información, en el que se dan a conocer los documentos que tiene la empresa. Se recomienda que dentro de la matriz se haga una breve descripción sobre los contenidos de los mismos y que denoten los formatos en los que se encuentra la información.
- 6 de las 10 empresas no publican la matriz de información clasificada y reservada. Al no publicar dicha información se genera una debilidad en el acceso de la información, ya que no se tiene establecido que información cuenta con restricción para el acceso a la misma. Dentro de las matrices se debe establecer el fundamento legal, jurídico o constitucional a través del cual se restringe la publicación de los documentos.
- 7 de las 10 empresas publican la matriz de esquema de publicación de información. A través de dicha matriz se establecen los documentos que se han publicado, en los que debe contar con enlaces funcionales que redirijan a los documentos citados.
- Se recomienda que la información que se tienen en las diferentes matrices que se tienen en los instrumentos de gestión documental estén publicados en las plataformas de datos abiertos de Bogotá
- Se recomienda que en los informes de PQRS de todas las empresas se establezca el número de solicitudes por parte de los ciudadanos a los cuales se les negó el acceso

a la información y el análisis sobre los tiempos de respuesta a cada una de las solicitudes. Es importante realizar un seguimiento las gestiones realizadas para la respuesta de las solicitudes de los ciudadanos, no solo con el fin de cumplir con los tiempos de respuesta y calidad, sino en las acciones relacionadas con los traslados y negociación de la información.

2.2 Factor 2 – Medidas preventivas anticorrupción

El segundo factor de la evaluación de medidas de integridad en empresas analiza y genera recomendaciones con respecto a las medidas preventivas anticorrupción adoptadas por las empresas. Al respecto se evaluaron las siguientes componentes: i) Código de integridad, ii) Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, iii) Plan de cumplimiento, iv) Talento humano, v) Estrategia de capacitación, vi) Canales de denuncia de hechos de corrupción, y vii) Monitoreo y revisión. En este factor, las empresas tuvieron las siguientes calificaciones:

Figura 2. Factor Medidas Preventivas Anticorrupción



Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

a. Componente Código de integridad

La OCDE define Integridad pública como “la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los

intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público”. (OCDE 2017, p 3).

En este sentido, y a partir de los lineamientos de la OCDE, el Gobierno Nacional lideró la creación de un Código de Integridad único para el país, y el Distrito Capital a través del Decreto 118 de 2018 aprobó su implementación e insta a todas la administración distrital a promover una cultura de integridad a través de: i.) La creación del Sistema de Integridad Pública, ii.) El desarrollo de una Cultura de Integridad que involucre a toda la sociedad; iii.) La adopción de lineamientos, códigos y buenas prácticas orientadas a la apropiación de integridad pública (Artículo 1 al 5).

De acuerdo con lo anterior, en el componente de código de integridad evalúa que las empresas públicas y mixtas del distrito cuenten con un código de integridad y/o ética que se encuentre actualizado y formulado de acuerdo a los lineamientos nacionales y distritales existentes. En este sentido, se evalúan los siguientes criterios: i. la actualización del código, ii. la adopción de un grupo de gestores de integridad, iii. y la puesta en marcha de un plan de integridad de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 118 de 2018. Al respecto se encontró entre los principales hallazgos lo siguiente:

- Las 10 empresas evaluadas cuentan con algún lineamiento en ética o integridad aplicable a los empleados y contratistas de las empresas.
- 7 de las 10 empresas evaluadas realizaron la actualización del código de integridad de acuerdo a los lineamientos definidos por el Distrito en el Acuerdo 118 de 2018.
- 5 de las 10 empresas evaluadas cuentan con un Plan de Gestión de Integridad conforme lo establece el Decreto 118 para la implementación del Código de Integridad. Al respecto, se evidencia que Canal Capital y Capital Salud pese a haber adoptado el nuevo Código, para la vigencia 2019 no formularon el Plan de Gestión de Integridad.
- Tan solo 3 de las 10 empresas evaluadas establecen mecanismos de seguimiento a la implementación del Código de Integridad. Así mismo, solo 4 de las 10 empresas evaluadas manifiestan contar con un responsable de encargado de realizar el seguimiento a la implementación del Código de Integridad.
- 6 de las 10 empresas evaluadas evidencian la conformación, mediante acto administrativo, de sus grupos de gestores de integridad de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 118 de 2018.
- 9 de las 10 empresas evaluadas incluyen dentro de su plan de capacitaciones, programas de socialización y capacitación asociados a sus códigos de integridad y ética.

En este sentido, se recomienda que todas las empresas adopten el código de integridad de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 118 de 2018, incluyendo la creación de sus grupos de gestores de integridad, y garantizando la elaboración y publicación anual del plan de gestión de integridad como iniciativa adicional de su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.

b. Componente Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

Este componente evalúa los Planes Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC vigencia 2019, con el fin de identificar la publicación del plan en el sitio web de las entidades y revisar los contenidos de estos planes de acuerdo al cumplimiento del artículo 73 del Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011), el cual establece que las entidades de orden nacional, departamental y municipal deben contar con una estrategia anticorrupción que permita a la entidad identificar los posibles riesgos, y las acciones de mitigación. En este sentido se revisó que las empresas incluyeran dentro de sus PAAC el desarrollo de estos planes, a saber: i) Gestión del riesgo de corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción; ii) Trámites; iii) Rendición de cuentas; iv) Mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano; v) Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información y vi) Iniciativas adicionales. Así mismo, de acuerdo con el Decreto 118 de 2018, se insta a que las entidades distritales adopten como iniciativa adicional al PAAC su plan de gestión de integridad, cuya existencia fue revisada en este componente.

Para la calificación del subcomponente PAAC vigencia 2019 se evaluó de acuerdo a los siguientes criterios: i) Si las empresas contaban con 4 o más de los componentes del PAAC obtienen una calificación de 100; ii) Si contaban con 3 componentes, la calificación es de 80; iii) Si contaban con 2 componentes, la calificación es de 60; iv) Si contaban con 1 componente, la calificación es de 40; y, v) Si no contaban con ningún componente del PAAC, la calificación es de 0. Los principales hallazgos son:

- 8 de las 10 empresas obtienen una calificación de 100/100, lo que indica que incluyen dentro de sus PAAC mínimo 4 componentes de los establecidos en la normativa vigente.
- 1 de las 10 empresas sólo incluye dos componentes dentro del PAAC.
- 1 de las 10 empresas no cuenta con un Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

c. Componente Plan de cumplimiento

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley 1778 de 2016, o Ley Antisoborno, las empresas deben contar con un plan o programa de cumplimiento, el cual apoye la gestión anticorrupción que se desarrolle dentro de la organización. Se entiende que este plan contempla las políticas generales que adoptan los altos directivos de una empresa o persona jurídica para realizar negocios de manera ética, transparente y honesta, así como la adopción de condiciones que permitan identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el soborno y otras prácticas corruptas (Superintendencia de Sociedades, 2016, p. 6).

Así mismo, desde el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico se insta permanentemente a que las empresas cuenten con programas y estrategias de compliance o cumplimiento, a través de las cuales se adopten medidas para eliminar el fraude, la corrupción y otras conductas indebidas, y a través del cual se dicten lineamientos en materia de políticas detalladas en torno a la gestión de conflictos de intereses, financiación de campañas, debida diligencia, políticas de regalos y hospitalidades, lobby o cabildeo y demás políticas formales e informales que contribuyan a liderar la ética y el cumplimiento tanto dentro de sus organizaciones como con sus actores aliados (Banco Mundial, 2017, p.7-9).

Por otro lado, y de acuerdo a lo dispuesto por la UNODC (2013) “El programa anticorrupción de ética y cumplimiento consiste en políticas y procedimientos que abordan el riesgo de corrupción” (p. 27). Para el éxito y adecuada adopción de los programas de cumplimiento, es indispensable contar con el respaldo decidido y total de parte de la junta directiva y del comité directivo de la empresa, siendo estos los primeros en adoptar y declarar abiertamente compromisos de tolerancia cero a la corrupción, sustentadas en políticas detalladas y declaraciones conducentes a promover una cultura de integridad y transparencia dentro de la organización.

Al respecto, el componente de Plan de Cumplimiento evalúa que las empresas cuenten con lineamientos o políticas para temas sensibles que pueden llegar a interferir en las decisiones que se toman. Lo anterior teniendo en cuenta que la Circular Externa 100-000003 de 2016 de la Superintendencia de Sociedades, establece que en cumplimiento de la Ley 1778 de 2016, las empresas deberán adoptar una política o plan de cumplimiento, encaminadas a que las empresas lleven a cabo sus negocios y su proceso de toma de decisiones de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos posibles hechos de corrupción al interior de la empresa. En este contexto, la evaluación revisa que las empresas cuenten con una declaración o política explícita, con normas o criterios orientadores, con controles internos para verificar el cumplimiento y con acciones de socialización y difusión para cada una de las políticas, en este sentido los subcomponentes asociados a las políticas son: i. Prohibición contribuciones políticas, ii. Donaciones y/o contribuciones caritativas, iii. Regalos, Gastos, y Hospitalidad, iv. Prohibición de pagos de facilitación, v. Conflictos de intereses, vi. Lobby o cabildeo y vii. Terceras partes. Sobre lo enunciado se identificó lo siguiente:

- *Subcomponente Prohibición de contribuciones políticas*

Este subcomponente indaga si la empresa evaluada cuenta con un documento o política detallada que prohíba realizar donaciones o contribuciones a campañas políticas, describiendo los controles de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de este lineamiento. En este documento se espera encontrar un documento que refleje con una

posición clara de la empresa frente a la financiación de campañas políticas, bien sea a un partido o un candidato.

- 5 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una política, lineamiento o declaración explícita sobre la prohibición de financiar campañas políticas.
- De las 5 empresas que cuentan con esta declaración explícita, 3 de estas tienen controles y medidas para verificar el cumplimiento a la prohibición de financiar políticas.

Teniendo en cuenta el carácter público y mixto de las empresas evaluadas se hace fundamental que las empresas establezcan declaraciones explícitas sobre la prohibición de realizar aportes a campañas políticas, establecer controles internos que garanticen el cumplimiento de dicha prohibición en la empresa, así como procesos de socialización y difusión internos y externos sobre las políticas y directrices adoptadas en la materia.

- *Subcomponente donaciones y/o contribuciones caritativas*

“Las contribuciones filantrópicas y los patrocinios pueden ser parte de los esfuerzos legítimos de las empresas por participar como ciudadanos socialmente responsables y por promover su identidad, marcas y productos.” (UNODC – CCB, 2013 p. 49). Ahora bien, para garantizar la transparencia en este proceso es necesario que se adopten políticas y/o lineamientos donde la empresa evidencie claramente el proceso o procedimiento para realizar donaciones o contribuciones caritativas, estableciendo controles que garanticen su cumplimiento, así como un seguimiento a la ejecución de los recursos donados. En este sentido, este subcomponente revisa que las empresas adopten dentro de su plan de cumplimiento, una política o lineamiento orientado a establecer medidas y controles para la entrega de donaciones y contribuciones de carácter caritativa, al respecto se encontró que:

- 5 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una política, lineamiento o declaración explícita sobre la prohibición de realizar donaciones o contribuciones caritativas.
- Solo 2 de las 10 empresas evaluadas cuentan con controles para verificar el cumplimiento de la prohibición de realizar donaciones y contribuciones caritativas.

Si bien las donaciones y contribuciones no están prohibidas legalmente, si se recomienda que las empresas declaren formalmente su posición frente a las mismas, y adopten mecanismos de control tanto en los casos en las que se prohíban como en aquellos en donde se autorizan y se avalan, así mismo es necesario que las empresas realicen ejercicios internos y externos de socialización sobre estos lineamientos.

- *Subcomponente regalos, gastos y hospitalidad*

El subcomponente de regalos, gastos y hospitalidades evalúa si la empresa cuenta con un lineamiento o política detallada que regule y controle al interior de la empresa, el actuar de sus empleados frente a la recepción u ofrecimiento de regalos, gastos y hospitalidad, donde se determine el monto de los regalos en caso de recibirlos u ofrecerlos, y el conducto regular para recepción y trámite interno, así como su respectiva declaración. Al respecto, se encuentra:

- 7 de las 10 empresa evaluadas cuentan con una declaración explícita para la gestión y manejo en la recepción de regalos, gastos y hospitalidades recibidas por parte de los empleados de la empresa.
- De las 7 empresas que cuentan con esta declaración, 6 adoptan controles y medidas para verificar el cumplimiento de la política y los lineamientos sobre la recepción de regalos, gastos y hospitalidades.

Todas las empresas, en aras de garantizar la independencia y la neutralidad en los procesos de toma de decisiones, deben adoptar medidas que regulen y establezcan procedimientos y criterios a seguir frente a la recepción de regalos, gastos y hospitalidades por parte de sus directivos y empleados.

- *Subcomponente de prohibición de pagos de facilitación*

Los pagos de facilitación normalmente son entregados a funcionarios públicos para obtener licencias, certificados y otros tipos de servicios públicos. (p. 41). Estos son entendidos como pagos para agilizar trámites públicos o facilitar procesos. Al respecto se espera, que la empresa cuente con una política y/o lineamiento en los que se establezca una posición de no ofrecimiento ni admisión de esta clase de pagos. Al respecto, el resultado de este subcomponente en las empresas distritales es lo siguiente:

- 4 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una política o una declaración explícita sobre la prohibición de realizar pagos de facilitación.
- 3 de las 4 empresas que cuentan con dicha política y/o declaración cuentan con mecanismos de control para hacer seguimiento al cumplimiento del lineamiento.

En este sentido, prohibir expresamente los pagos de facilitación como una política empresarial debe ser una medida adoptada por todas las empresas en aras de promover y garantizar una gestión íntegra y transparente dentro de la empresa, garantizando que la misma sea conocida y socializada en todos los grupos de interés de la compañía.

- *Subcomponente Conflicto de intereses*

Tener un direccionamiento claro sobre cuál es el manejo y gestión de los conflictos de intereses, permite proceder de manera correcta en caso de presentarse algún caso en los

directivos y empleados de la empresa. En este sentido, identificar los potenciales, aparentes y casos reales de conflictos de intereses y contar con una política y herramienta para su gestión, se constituye en una herramienta fiable para evitar la materialización de algún caso de corrupción dentro de la empresa (Veeduría Distrital, 2018 p. 18). Al respecto, el subcomponente evalúa que las empresas distritales cuenten con una política expresa en esta materia, encontrando lo siguiente:

- 7 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una política o lineamiento explícito para la declaración y gestión de los conflictos de intereses al interior de la empresa.
- 5 de las 7 empresas que cuentan con una política de conflictos de intereses cuentan con las herramientas para verificar, controlar y hacer seguimiento a los conflictos de intereses declarados por los empleados y directivos de las empresas.

Todas las empresas deben adoptar y velar por el estricto cumplimiento y seguimiento a su política de gestión de conflictos de intereses como una medida para transparentar y legitimar los procesos de toma de decisiones de los directivos de las empresas. De manera que se puedan declarar y prever potenciales conflictos intereses en el ejercicio de sus funciones, así como garantizar su socialización y difusión dentro y fuera de la empresa.

- *Subcomponente Lobby o cabildeo*

El lobby o cabildeo en Colombia no es una práctica reglamentada, lo cual se puede prestar para que se convierta en una acción que favorezca la corrupción, en este sentido adoptar y establecer una política y/o lineamiento frente al lobby o cabildeo se constituye en una buena práctica que contribuye a la adecuada implementación del Plan de Cumplimiento dentro de la empresa. En este sentido el subcomponente evalúa si la empresa cuenta con un lineamiento, para la gestión y realización de esta práctica en la que se dé cuenta cómo se gestiona reuniones o espacios con políticos o actores que pueden influir en la toma de decisiones de la empresa. Al respecto se encontró que:

- 5 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una política o lineamiento en la que se establezcan lineamientos para la gestión del lobby o cabildeo.
- Solo 3 de las 5 empresas que cuentan con dicha política establecen controles para verificar el cumplimiento de la política de lobby o cabildeo.

Sobre este particular se recomienda que las empresas adopten lineamientos que definan unas medidas mínimas, como lo son listas de asistencia de reuniones y/o encuentros con políticos o personas que ejerzan cargos públicos. Así mismo, se debe propender por la socialización y difusión de esta política tanto dentro como fuera de la empresa.

- *Subcomponente terceras partes*

El subcomponente de terceras partes hace referencia y evalúa que las empresas cuenten con una política o lineamiento en el que establezcan las relaciones y las normas que le exigen a sus socios comerciales, así como las acciones desarrolladas para alentar a que sus socios adopten prácticas y normas en materia anticorrupción y promoción de la ética y la transparencia dentro y fuera de la empresa. En este sentido, se espera que las empresas cuenten con prácticas de diligencia debida para seleccionar y supervisar las relaciones comerciales, además de los procesos para respaldar la adaptación de las normas, deben ser definidas claramente y estar basadas en los riesgos identificados (UNDOC-CCB, 2013, p. 59). Al respecto la evaluación identificó:

- 7 de las 10 empresas objeto de evaluación cuentan con un política que identifique a sus terceras partes dentro del proceso de gestión integral de la empresa.
- 5 de las 10 empresas establece procesos de debida diligencia para la interacción con sus terceras partes.
- 7 de las 10 empresas involucra a sus terceras partes en la implementación de sus políticas de integridad y lucha contra la corrupción.
- Solo 4 de las 10 empresas realiza un proceso de seguimiento y verificación de los antecedentes de sus terceras partes en listados restrictivos de carácter nacional e internacional.

Teniendo en cuenta la constante interacción de las empresas con sus terceras partes, es indispensable que se establezcan estándares de integridad y de control estrictos para el relacionamiento con las terceras partes, garantizando procesos permanentes y periódicos de verificación, capacitación y debida diligencia.

d. Componente Talento Humano

Para la Evaluación de Medidas de Integridad es importante tener en cuenta como las empresas emplean una serie de estándares de cuidado en lo referente a la gestión del talento humano, la selección de la alta dirección, entre otras medidas referentes a los colaboradores internos entendidos como procesos de debida diligencia como el proceso que adopta la empresa para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo se abordan los impactos adversos, reales y potenciales en sus propias operaciones, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales, de acuerdo a las directrices de la OCDE. En este sentido, la debida diligencia debe estar articulada con las políticas y los sistemas de gestión que adopte la empresa en materia de lucha contra la corrupción.

De acuerdo con lo anterior, la evaluación revisa que las empresas incluyan dentro de sus procesos y procedimientos de selección de personal una política de debida diligencia para los empleados internos a vincular en la empresa, así como que las empresas cuenten con una estrategia de capacitación que oriente su gestión estratégica del talento humano. Así mismo, se revisó que las empresas contaran con una estrategia de capacitación interna y

para sus terceras partes que incluyera temas asociados a las políticas de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción. En este sentido, se evalúa que se realicen espacios de socialización y capacitación en temas de transparencia, integridad y anticorrupción, así como socializaciones sobre riesgos de corrupción. Al respecto se encontró:

- *Subcomponente debida diligencia*

Este subcomponente evalúa que en el marco de la política de talento humano, la empresa cuenta con directrices o procedimientos de debida diligencia para seleccionar y supervisar las relaciones comerciales, los procesos de contratación y la vinculación de personal a las empresas. Es así que se garantiza mecanismos de transparencia en el proceso de selección y la vinculación de personal idóneo e íntegro. Al respecto se encontró lo siguiente:

- 6 de las 10 empresas evaluadas cuentan con un procedimiento de debida diligencia aplicable a los trabajadores oficiales o personal interno de la empresa.
- Solo 5 de las 10 empresas evaluadas realiza como buena práctica la verificación de los antecedentes disciplinarios de los trabajadores y personal interno a vincular a la empresa, en el marco de su proceso de selección.

Es necesario que las empresas adopten como buena práctica dentro del proceso de selección del talento humano, procedimientos de debida diligencia y de verificación de antecedentes previo a la vinculación del personal y como práctica periódica en la gestión de la empresa.

e. Componente estrategia de capacitación

Este componente revisa que las empresas cuenten con un plan o estrategia de capacitación en el que incluyan espacios de formación, socialización y capacitación en temas de transparencia, ética e integridad y anticorrupción. Al respecto se identificó lo siguiente:

- 7 de las 10 empresas evaluadas incluyen en sus planes de capacitaciones para empleados y contratistas, espacios de formación y socialización en temas de transparencia, ética e integridad y anticorrupción.
- Solo 3 de las 10 empresas evaluadas incluye dentro de su plan de capacitaciones, acciones dirigidas y enfocadas para las terceras partes en temas de asociados a la política anticorrupción de la empresa.
- Se destaca que 8 de las 10 empresas evaluadas cuentan con herramientas para evaluar la efectividad de las capacitaciones realizadas en el marco de la estrategia de capacitación de la empresa.

Se recomienda que las empresas adopten como una acción permanente de su plan de capacitaciones, acciones y espacios de formación en temas de transparencia, ética e integridad y anticorrupción.

f. Componente canales de denuncia de hechos de corrupción

El componente de canales de denuncia indaga sobre la existencia de canales y la posibilidad que tienen los ciudadanos y empleados de las empresas de presentar denuncias de hechos de corrupción mediante un canal exclusivo dispuesto para este fin. El acto de denunciar supone una acción explícita del individuo que cuenta con una información especial, por lo que los sistemas de denuncia que existen en las entidades deben considerar esta circunstancia especial y contemplar elementos necesarios tanto para la recepción de dicha denuncia, así como para la protección del denunciante (Veeduría Distrital, 2019). En este sentido, garantizar la existencia de canales y mecanismos de protección al denunciante de hechos de corrupción, fomenta que quienes conozcan sobre posibles actos de corrupción los denuncien y contribuyan a luchar en contra de este flagelo, sin temor a sufrir represalias que puedan atentar su integridad laboral, física y de salvaguarda de su identidad.

La adopción de estas medidas y canales se constituye en una buena práctica que contribuye al cumplimiento de estándares internacionales de lucha contra la corrupción, tales como la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción UNCAC (1997); Ley modelo Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA, o los lineamientos que en la materia establece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE en 2015.

El componente evalúa i. la existencia de canales exclusivos, ii. La vinculación del canal a la línea 195; iii. La difusión y socialización interna y externa de los canales y iv. La adopción de una política o lineamiento de protección a denunciantes por actos de corrupción.

- 8 de las 10 empresas cuenta con algún canal exclusivo mediante el cual empleados, ciudadanos y usuarios externos pueden hacer denuncias sobre actos de corrupción al interior de la empresa.
- 1 de las 10 empresas evaluadas incluye y vincula a sus canales de denuncia sobre hechos de corrupción, la línea distrital 195, como un canal efectivo para la denuncia de hechos de corrupción.
- Pese a contar con canales de denuncia 4 de las 10 empresas no tienen claramente definido el procedimiento interno a seguir para el trámite de las denuncias recibidas por hechos de corrupción al interior de la empresa.
- 5 de las 10 empresas realizan acciones de difusión y socialización de sus canales de denuncia al interior y al exterior de la empresa.
- Ninguna de las 10 empresas evaluadas cuenta con una política o lineamiento de protección a los denunciantes por actos de corrupción.

Al respecto se recomienda que las empresas adopten y definan claramente en sus manuales de proceso, los lineamientos para el trámite y gestión tanto interna como externa de las

denuncias recibidas sobre hechos de corrupción. Así mismo, se hace indispensable que las empresas adopten procesos y lineamientos que garanticen la protección e integridad física y laboral de los denunciantes por hechos de corrupción.

g. Componente Monitoreo y revisión

La complejidad y la naturaleza de las políticas que se adoptan mediante los lineamientos de integridad y programas de cumplimiento evaluadas, requieren de un permanente proceso de revisión, supervisión, y evaluación constante por parte de las empresas que las implementan. En este sentido, establecer procesos y procedimientos para la evaluación y efectividad de los procedimientos, es clave para garantizar el cumplimiento y la implementación de las herramientas dispuestas en las distintas políticas (Supersociedades, 2016, p 19). En este sentido, la evaluación indaga sobre si las empresas establecen planes de acción, y de seguimiento, así como su articulación con los proceso de auditoría interna y externa encaminados al control y prevención de hechos de corrupción.

Si bien el total de las empresas evaluadas cuenta con herramientas de control interno y lineamientos orientados a los temas de transparencia, ética y anticorrupción, se evidencia que solo 4 de las 10 empresas evaluadas vinculan estos procesos a los temas de prevención de corrupción, cuando somete sus procesos contables a auditoria interna.

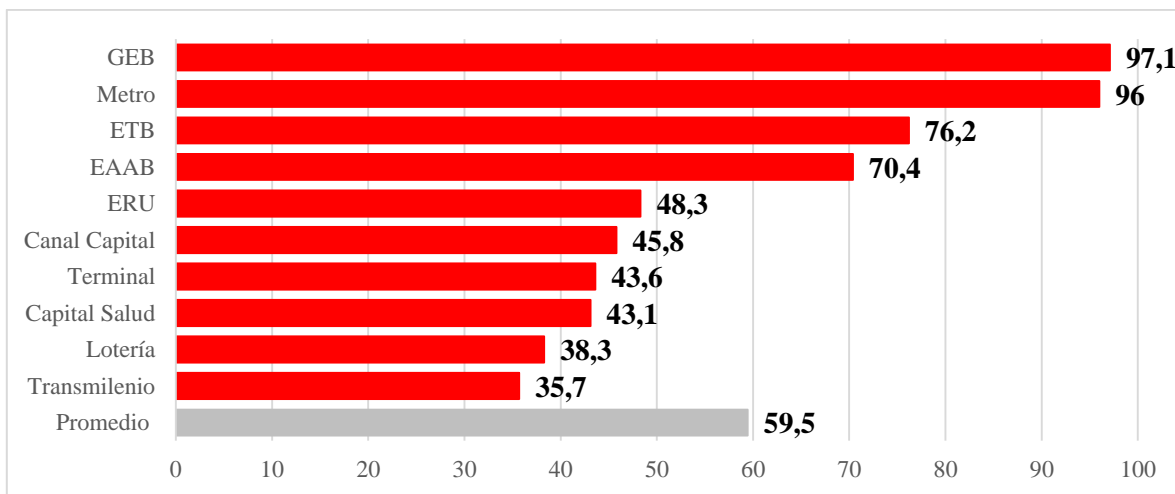
En este sentido, se recomienda que las empresas en el marco de sus procesos de auditoría, tanto interna como externa, contemplen los temas de transparencia y anticorrupción como uno de los ítems de monitoreo y control de la empresa, sobre todo en lo referente a los temas financieros.

2.3 Factor 3 – Gobierno Corporativo

La OCDE (2016) señala que el objetivo del Gobierno Corporativo es “facilitar la creación de un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas necesario para favorecer las inversiones a largo plazo, la estabilidad financiera y la integridad en los negocios. Todo ello contribuirá a un crecimiento más sólido y al desarrollo de sociedades más inclusivas.” (p. 7), en este sentido, la Evaluación de Medidas de Integridad para Empresas Públicas y Mixtas del Distrito Capital busca en el factor de Gobierno Corporativo, que las relaciones entre el directorio de la empresa, sus accionistas, colaboradores, terceras partes, grupos de interés, entre otros actores interesados se basen en principios de transparencia, integridad y anticorrupción que mitiguen interferencias indebidas, promuevan el ejercicio de funciones de propiedad de manera activa, y confluyan con procesos de debida diligencia en todos los niveles, entre otros, que finalmente impacten los resultados de la empresa y por ende la calidad de vida de los bogotanos/as.

Al respecto se evaluaron las siguientes componentes: i) Estructura, ii) Código de Buen Gobierno, iii) Rendición de cuentas, iv) Roles, v) Comités, vi) Propiedad y vii) Talento humano. En este factor, las empresas tuvieron las siguientes calificaciones:

Figura 3. Factor Gobierno Corporativo



Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

a. Componente de Estructura

El componente de *Estructura* está compuesto por los subcomponentes de: i) Composición de Junta Directiva, ii) Composición de la Asamblea, iii) Composición del Directorio, a través de los cuales se busca evidenciar de manera clara la composición y las funciones de los órganos directivos de la empresa como una apuesta fundamental para que las organizaciones ejerzan un control efectivo que garantice autoridad y además que dicha autoridad sea ejercida de manera justa, coherente y conforme a la normatividad vigente. Así mismo es esencial, que la estructura de gobierno de las empresas sea transparente y

contribuya a los intereses colectivos (OCDE, 2016). De la evaluación se resaltan los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas que participaron en la evaluación cuentan con una buena calificación en este componente, el promedio general es de 84 puntos sobre 100, lo que las ubica en un nivel alto de cumplimiento.
- 6 de las 10 empresas obtienen un puntaje de 100 en el subcomponente lo que significa que cuentan con la composición de los órganos directivos o rectores de la empresa en sus lineamientos internos.
- Se evidenció que la totalidad de las empresas – 10 empresas –cuentan con la composición y las funciones de la Junta Directiva, sin embargo, en 2 de las 10 empresas no es posible evidenciar la composición de la Asamblea. Por otro lado, 2 empresas presentan debilidades en el subcomponente de composición del Directorio. En este sentido, es importante hacer énfasis sobre esta información para todos los órganos de dirección al interior de las empresas públicas y mixtas del Distrito Capital.

b. Componente Código de Buen Gobierno

El componente de *Código de Buen Gobierno*, hace referencia al conjunto de lineamientos, políticas y/o reglas encaminadas a fomentar la transparencia, el comportamiento ético, la autorregulación y la coherencia en las actuaciones de la empresa y de sus colaboradores internos. Este componente está compuesto por los subcomponentes de: i) Compromiso de la Junta Directiva con la Política Anticorrupción y ii) Funciones del Directorio. El propósito es identificar el compromiso de la Junta Directiva con los temas anticorrupción en la empresa, así mismo, la existencia de un Código de Buen Gobierno, los principales ítems que abarca el código y como este es aplicado a sus colaboradores internos y el Directorio de la empresa. Por otra parte, se hace una revisión de los planes de formación y capacitación, el plan de acción y la evaluación del desempeño del Directorio de la empresa. La evaluación en este componente permite evidenciar:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel bajo en este componente, el promedio general es de 41 puntos sobre 100.
- 6 de las 10 empresas obtienen un puntaje de cero, lo que significa que en la actualidad no cuentan con Código de Buen Gobierno en sus empresas. Aspecto que debe ser revisado al interior de cada organización para desarrollar estos lineamientos.
- 6 de las 10 empresas no tienen definido explícitamente un Código de Buen Gobierno, por lo que se recomienda generarlo al interior de las organizaciones.
- Por su parte, el Grupo de Energía de Bogotá, la ETB, Capital Salud y Metro pueden ser referente en el Distrito Capital en materia de Buen Gobierno corporativo, ya que

cuentan con lineamientos desarrollados al respecto que pueden usarse de guía para las empresas que aún no cuentan con este tipo de políticas.

c. Componente de Rendición de Cuentas

El componente de *Rendición de Cuentas* está compuesto por el subcomponente de: i) Ejercicios de rendición de cuentas - vigencia 2018, a través del cual se busca indagar sobre la existencia de mecanismos de rendición de cuentas orientados a las terceras partes y grupos de interés, la existencia y desarrollo de audiencias de rendición de cuentas, la existencia del Informe de gestión sobre el proceso de rendición de cuentas y conocer si la organización cuenta con otros espacios de rendición de cuentas a parte de la audiencia pública. Cabe señalar que los ejercicios de rendición de cuentas contribuyen al buen gobierno, la eficiencia administrativa, la participación ciudadana, la transparencia y la lucha contra la corrupción en la medida que informa, explica y evalúa los resultados de la gestión de las organizaciones a grupos de interés, la ciudadanía, entre otros actores a partir de la promoción del diálogo de doble vía. La evaluación en este aspecto permite evidenciar lo siguiente:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel alto en este componente, el promedio general es de 86,7 puntos sobre 100.
- En general, las empresas evaluadas tuvieron un buen desempeño en lo referente a la existencia de mecanismos de rendición de cuentas orientados a terceras partes, la generación de informes de gestión y la realización de audiencias de rendición de cuentas.
- 6 de las 10 empresas calificadas en la evaluación obtienen una calificación de 100 puntos, mientras que las 4 empresas restantes se ubican en un nivel medio de calificación, esto obedece a las falencias presentadas en la planeación de los ejercicios de rendición de cuentas al interior de las organizaciones, las debilidades en los informes de gestión de los procesos de rendición de cuentas, la entrega de información en los mismos, la falta de generación de espacios de dialogo de doble vía con los grupos de interés, terceras partes, entre otros; y en la generación de seguimiento a compromisos en los procesos de rendición de cuentas.
- 7 de las 10 empresas evaluadas cuentan con una estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, además de ello cuentan con mecanismos de evaluación y seguimiento de dicha estrategia.
- Las 10 empresas que participaron en la evaluación realizan una audiencia o espacio de rendición de cuentas en el que se involucra a sus grupos de valor.
- 9 de las 10 empresas evaluadas cuenta con un informe de gestión sobre los ejercicios de rendición de cuentas desarrollados por las organizaciones.
- En general las empresas no desarrollan otros espacios de rendición de cuentas diferente a la audiencia pública, en este sentido, es necesario recordar que el ejercicio de rendición de cuentas es un proceso permanente, que debe propender por

diversificarse cada vez más al interior de las entidades públicas y mixtas, razón por la cual se sugiere se encaminar esfuerzos en su planeación, a través de la programación de diversos espacios para la entrega de información y dialogo con los grupos de interés, terceras partes, entre otros actores.

d. Componente de Roles

El componente de *Roles* hace referencia al involucramiento, la participación y el impacto que tiene la alta dirección (la Junta Directiva, la Gerencia y/o la Presidencia) de las empresas en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas anticorrupción y el programa de cumplimiento al interior de las organizaciones. Este componente está compuesto por los subcomponentes de: i) Rol de la Junta Directiva y ii) Rol de la gerencia y/o presidencia. La importancia del subcomponente radica en que la implementación de políticas de transparencia e integridad dependen en buena medida de la voluntad y liderazgo de la alta dirección en los temas anticorrupción, por lo cual es necesario evaluar el compromiso al interior de las empresas con el avance de este tipo de lineamientos que generen un impacto significativo en la cultura organizacional de las empresas, como uno de los puntos clave para garantizar la eficacia de este tipo de estrategias de manera vertical en la gestión de las compañías. Los resultados de este subcomponente son:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel bajo en este componente, el promedio general es de 57 puntos sobre 100.
- En este subcomponente se presenta una situación particular, ya que tiene un aspecto condicional para ser evaluado, es necesario que las empresas señalen y evidencien que cuentan con un Plan de Cumplimiento para proceder a realizar la calificación.
- 3 de las 10 empresas señalaron no contar con plan o programa de cumplimiento, razón por la cual en la calificación se registró como NA¹. Por otra parte, otras tres empresas participantes en la calificación señalaron que contaban con un plan o programa de cumplimiento, pero en la revisión y verificación de los anexos y soportes remitidos se evidenció que lo reportado no cumplía con los criterios dispuestos por la evaluación, razón por la cual obtuvieron una calificación cero en el componente.
- Se destacan en este componente la EAAB, el Grupo de Energía de Bogotá, ETB y Metro las cuales cuentan con programas de ética empresarial, que permiten reducir los riesgos al interior de la empresa y desarrollar una gestión basada en estándares y acuerdos claros que hacen transversal la gestión transparente e íntegra.
- Así mismo, es necesario que las Juntas Directivas y la Alta Gerencia de las empresas no solo avance y cuente con compromisos claros e identificables en materia anticorrupción, sino que estos también sean visibilizados, publicados y divulgados por diversos medios y actores de interés.

¹ No aplica

- La recomendación general para las empresas es, no solo avanzar en los programas de ética empresarial que ya existen, sino aún más importante, poner a disposición la voluntad empresarial y los recursos necesarios para diseñar e implementar este tipo de planes, revisando las buenas prácticas existentes en el Distrito Capital.

e. Componente de Comités

El componente de *Comités* está compuesto por los subcomponentes de: i) Composición de comités de la Junta Directiva, ii) Composición del Comité de ética e integridad, iii) Comités del Directorio, iv) Comité de Auditoría y v) Auditoría Externa. Este componente busca revisar la existencia de instancias especializadas y focalizadas en temas específicos que apoyen y sustenten las decisiones de la alta dirección. Según el INALDE Bussines School (2017) este tipo de instancias permiten hacer revisiones más minuciosas y específicas sobre las temáticas tratadas, facilitan la identificación de ineficiencias, mejoran los procesos de control, generan balances en la toma de decisiones, permiten gestionar los conflictos de intereses, y promueven la transparencia en la gestión. La evaluación en este aspecto permite identificar los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel bajo en este componente, el promedio general es de 59,3 puntos sobre 100.
- 5 de las 10 empresas evaluadas cuenta con un documento que permite evidenciar la composición de los comités de la Junta Directiva
- 3 de las 10 empresas evaluadas cuentan con un comité de ética e integridad en su Junta Directiva.
- 4 de las 10 empresas evaluadas cuenta con un comité de auditoría y riesgo en su Junta Directiva.
- 3 de las 10 empresas evaluadas cuentan con un comité de Gobierno Corporativo en su Junta Directiva.
- 1 de las 10 empresas evaluadas cuentan con un comité de compensación y nominación en su Junta Directiva.
- 9 de las 10 empresas evaluadas cuenta con comité de auditoría.
- 6 de las 10 empresas evaluadas realiza procesos de Auditoría Externa anualmente.

f. Componente de Propiedad

La discusión de la *Propiedad* en las empresas de naturaleza pública o mixta ha tomado mayor relevancia en el pasado reciente y de cómo esta es ejercida, como señala la OCDE (2011) hay diversos retos en la materia como encontrar “el equilibrio entre la responsabilidad del Estado de ejercer activamente sus funciones de propiedad, como puede ser la nominación y la elección del Directorio, y al mismo tiempo abstenerse de realizar interferencias políticas indebidas en la gestión de la empresa” (p. 3). Contar con políticas de propiedad centralizadas, independientes y activas – contrarrestando el rol tradicional del

Estado como ente pasivo o distante en el ejercicio del rol de propiedad –, que establezcan claramente el rol del mismo en el Gobierno Corporativo, garantizar la operación de las empresas de manera autónoma a través de procesos de nominación de los Directorios estructurados y transparentes, así como la existencia de evaluaciones regulares de desempeño son algunos de los desafíos en esta materia. De esta manera, este componente está compuesto por el subcomponente de: i) Separación de los roles de Estado como propietario regulador, a través del cual se busca evidenciar la existencia de una política de propiedad estatal clara en las empresas y la existencia de lineamientos sobre los derechos de los propietarios – ya sean mayoritarios o minoritarios. Los resultados de la evaluación permiten identificar los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel bajo en este componente, el promedio general es de 55 puntos sobre 100, lo que evidencia la inexistencia de políticas de propiedad en las empresa del Distrito Capital.
- 2 de 10 empresas definen claramente la participación accionaria y la representación del Estado en su junta directiva, lo cual son indicativos de que la empresa tiene una separación de funciones entre empresa y gobierno, aun cuando se recomienda desarrollar de manera más explícita estos lineamientos institucionales.
- 5 de las 10 empresas evaluadas se ubican en un nivel bajo de calificación lo que significa que es necesario fortalecer y aunar esfuerzo al interior de las empresas en lo referente a los lineamientos de separación de los roles del Estado como empresario y como regulador. Es importante seguir avanzando en esta materia y hacer uso de los lineamientos emitidos por la OCDE en materia de propiedad y Gobierno Corporativo.
- En general se recomienda hacer ajustes y revisar en las empresas lo referente a la participación del Estado en la empresa tanto en su composición accionaria como en su junta directiva. Con respecto a las relaciones entre accionistas mayoritarios y minoritarios en la compañía, es necesario que las empresas cuenten con lineamientos claros sobre la regulación de las relaciones que tengan lugar entre los accionistas, garantizando la participación activa de todos los miembros y los derechos que detentan en el marco del funcionamiento de las empresas.
- La recomendación general para las empresas es que se evidencia la necesidad de empezar a desarrollar políticas y lineamientos claros y explícitos sobre los temas de propiedad que garanticen una gestión transparente, autónoma y eficiente.

g. Componente de Talento Humano

El componente de *Talento Humano* está compuesto por los subcomponentes de: i) Debida diligencia en la selección de personal y ii) Política de puerta giratoria; a través de los cuales se busca evidenciar procedimientos de debida diligencia para miembros de Junta Directiva y el Directorio, así como mecanismos de evaluación del perfil ético para los procesos de selección para detectar y prevenir situaciones de puerta giratoria. En este sentido, para esta

evaluación es importante tener en cuenta cómo las empresas emplean una serie de estándares de cuidado en lo referente a la gestión del talento humano, la selección de la alta dirección, entre otras medidas referentes a los colaboradores internos entendidos como procesos de debida diligencia como los procesos que realizan las empresas para identificar, prevenir, mitigar los impactos adversos, reales y potenciales de sus propias operaciones y relaciones comerciales. La debida diligencia efectiva debe estar respaldada por los esfuerzos para que sean integradas en las políticas y sistemas de gestión propios, y tiene como objetivo permitir a las empresas remediar los impactos adversos que causan o a los que contribuyen en su gestión diaria (OCDE, 2018). Los resultados de la evaluación de este subcomponente evidencian los siguientes aspectos:

- Las 10 empresas cuentan con una calificación en nivel bajo en este componente, el promedio general es de 36,3 puntos sobre 100, lo que evidencia la inexistencia de procesos de debida diligencia en la selección de personal y en las políticas de puerta giratoria.
- 8 de las 10 empresas evaluadas se ubican en un nivel bajo y muy bajo de calificación en este componente, en general estas empresas desarrollan algún tipo de procedimiento de debida diligencia, pero deben mejorar en hacer de estos lineamientos más explícitos que puedan ser incluidos dentro del programa de ética empresarial.
- Así mismo, se evidenció que una de las falencias encontradas en el componente es la falta de incorporación de evaluaciones de carácter ético o relacionado con la integridad en el talento humano como una buena práctica en las empresas en los procesos de selección de personal y de altos cargos.
- Es importante reiterar la necesidad y utilidad para los procesos de selección de personal y gestión del talento humano al interior de las empresas, la verificación de antecedentes disciplinarios, judiciales y policiales, así como desarrollar convenios con organizaciones que hagan posible la revisión de listas restrictivas de carácter internacional, con especial énfasis en la contratación de proveedores.
- En materia de puerta giratoria, en general las empresas solo establecen prohibiciones dentro de las políticas, y no cuenta con criterios o normas a cumplir, mecanismos de control o difusión de la misma. Estos puntos son importantes para desarrollar de mejor manera el lineamiento, por lo que se recomienda incluir criterios que definan que cargos pueden evidenciar la existencia de puerta giratoria, o un control específico a esta conducta.

3. Recomendaciones Generales

3.1 Factor 1 – Acceso a la información

- Se deben reforzar los procesos relacionados con los instrumentos de gestión documental, en especial, en la elaboración y aprobación del registro de activos de información, información clasificada y reservada y, esquema de publicación de información. Dichos instrumentos son fundamentales con el fin de establecer la información pública con la que se cuenta, su clasificación y los sitios en los que se pueden encontrar los documentos.
- Se debe tener en cuenta la publicación respecto a los procesos relacionados con los costos de reproducción y los informes en los que se dé cuenta del desarrollo de las peticiones, quejas y reclamos y solicitudes de información.
- Las empresas deben publicar el plan de rendición de cuentas a la ciudadanía y el plan antitrámites.
- En general, las empresas publican sus organigramas, pero tienen debilidades en integrar los perfiles de directivos, la descripción de la estructura orgánica con información de cada dependencia y la composición de la junta directiva.
- Se recomienda a las empresas fortalecer la publicación de información sobre los diferentes canales de denuncia para temas anticorrupción, tales como línea telefónica, correo electrónico y link o sección exclusiva.
- Se recomienda fortalecer la publicación de la información de los lineamientos de planeación, especialmente la relacionada con los programas y proyectos de inversión y los mecanismos de monitoreo por medio de los cuales se establezca el grado de ejecución de cada una de las acciones planteadas.
- Las entidades cuentan con debilidades en la publicación de información sobre el presupuesto general asignado y su ejecución en cada una de las vigencias. Es importante publicar los recursos aprobados y la forma como estos fueron destinados en cada una de las vigencias. De esta forma los ciudadanos cuentan con información actualizada que les permite realizar ejercicios de control incidente respecto a la ejecución de los recursos públicos.

3.2 Factor 2 – Medidas Preventivas Anticorrupción

- Se recomienda que las empresas fortalezcan sus códigos de integridad de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 118 de 2018, incluyendo la creación de grupos de gestores de integridad, y garantizando la elaboración y publicación anual del plan de gestión de integridad como iniciativa adicional de su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.
- Se recomienda a las empresas tener un Plan de cumplimiento o la adopción de políticas detalladas orientadas a generar lineamientos y directrices en materia de prohibición de contribuciones políticas, gestión de donaciones y/o contribuciones caritativas, regalos, gastos, v. hospitalidades, prohibición de pagos de facilitación, conflictos de intereses, cabildeo o lobby y terceras partes.

- Se recomienda que las empresas adopten y definan claramente en sus manuales de proceso, los lineamientos para el trámite y gestión tanto interna como externa de las denuncias recibidas sobre hechos de corrupción. Así mismo, se hace indispensable que las empresas adopten procesos y lineamientos que garanticen la protección e integridad física y laboral de los denunciantes por hechos de corrupción.
- En la revisión realizada se evidenció que varias empresas no cuentan con Comités de Junta Directiva, se recomienda avanzar en la puesta en marcha de este tipo de instancias que generen mayor credibilidad de la empresa ante sus aliados, competidores y pares, ya que este tipo de comités promueven la eficiencia y la transparencia, y garantiza mayor independencia y objetividad en la toma de decisiones.
- Es importante que las empresas amplíen sus estrategias de capacitación, involucrando temas asociados a integridad y lucha contra la corrupción.
- Se recomienda que las empresas en el marco de sus procesos de auditoría, tanto interna como externa, contemplen los temas de transparencia y anticorrupción como uno de los ítems de monitoreo y control de la empresa, sobre todo en lo referente a los temas financieros.

3.3 Factor 3 – Gobierno Corporativo

- Se recomienda a las empresas adoptar códigos de buen gobierno y planes o programas de cumplimiento que permita a las empresas alinearse a los estándares internacionales, comprometer a la alta dirección en materia de buenas prácticas en gobierno corporativo y definir reglas, políticas, medios, y procesos al interior de las empresas que transversalicen las acciones en transparencia e integridad, y aumenten los niveles de confianza de sus grupos de valor.
- Se recomienda fortalecer los lineamientos y las políticas de propiedad al interior de las empresas, en las cuales sea posible evidenciar la participación del Estado en la empresa tanto en su composición accionaria como en su junta directiva, como una medida esencial para garantizar el buen funcionamiento de las empresas, limitando los niveles de injerencia y fortaleciendo la toma de decisiones con criterios claramente definidos.
- Se recomienda que en los informes de gestión sobre los procesos de rendición de cuentas que desarrollan las empresas se haga mayor énfasis en las temáticas que fueron desarrolladas en las audiencias públicas, con el fin de conocer la pertinencia del contenido tratado durante estos espacios, así como registrar y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos durante estos procesos.
- Se recomienda a las empresas promover como buena práctica del talento humano, procesos de debida diligencia en la selección de personal y política de puerta giratoria.
- Se recomienda que las empresas refuercen la información sobre los comités, especialmente en lo relacionado con la composición de aquellos de la Junta Directiva.

- Finalmente, es importante que las empresas fortalezcan la disposición de información acerca de roles tanto de la Junta Directiva, como de la gerencia y/o presidencia.

Referencias

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 Nacional de la República de Colombia. (2 de febrero de 2016) “*Por la cual se dictan nombres sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción*”. [Ley 1778 de 2016]. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201778%20DEL%2002%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Congreso Nacional de la República de Colombia. (6 marzo de 2014). “*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y acceso a la información pública Nacional y otras disposiciones*”. [Ley 1712 de 2014]. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html

INALDE Business School (2017) *¿Cómo hacer eficaz el comité de dirección?* Disponible en: <http://blog.inalde.edu.co/comite-de-direccion-eficaz>

OCDE (2011) *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de «las Empresas Públicas*. Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48632643.pdf>

OCDE (2016) *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>

OCDE (2018) *OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct*. Disponible en: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNDOC, Cámara de Comercio de Bogotá (2013) Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas:



Documento de evaluación y recomendaciones de medidas de integridad para empresas públicas y empresas mixtas. (2019)

Guía práctica Viena. Disponible en https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo. Paris: Éditions OCDE. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278646-es>

Superintendencia de Sociedades. (2016). Circular Externa No. 100-000003. Fecha de consulta 22 de mayo de 2019.

Veeduría Distrital (2018). Metodología Gestión de Conflicto de intereses en el sector público distrital. Serie de Metodologías para el control preventivo (6) Recuperado de <https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/6.pdf>