



acción que acompañan a cada valor.

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

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

En el marco de lo anteriormente descrito, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano mediante la Resolución 080 de 2018, adoptó para la misma el Código de Integridad del Servidor Público elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptado por el Alcalde Mayor de Bogotá mediante Decreto 118 de 2018.

2. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

2.1. Publicación y Accesibilidad.

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

IMAGEN No 1 PUBLICACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN LA PÁGINA WEB - ERU.

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

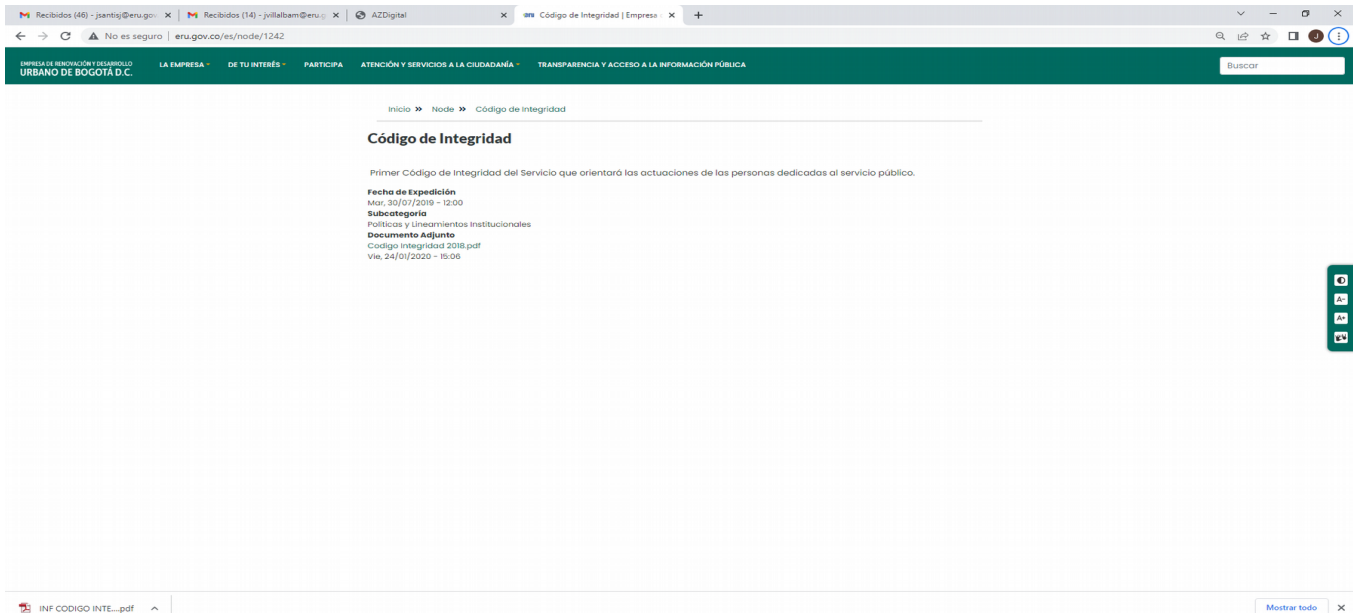
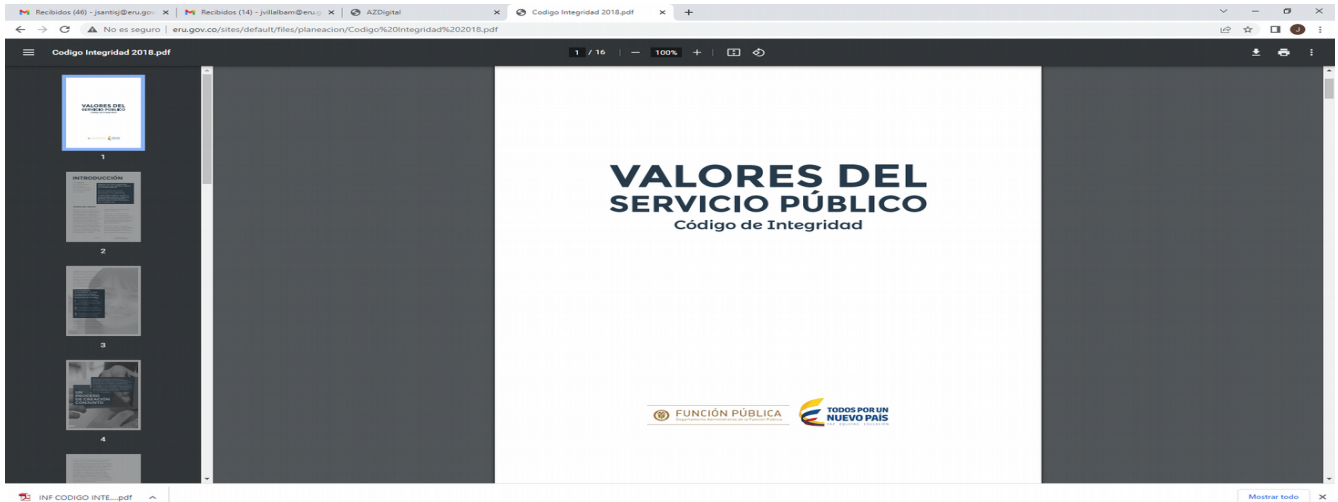


IMAGEN No 2 PUBLICACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN LA PÁGINA WEB ERU – VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO – DAFF.



2.2. Plan de Acción de Integridad Actividades de Apropiación.

Para la vigencia 2022, el Plan de Acción de Integridad fue incluido dentro del Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2022 – 7.4 Plan de Integridad. Igualmente se incorporó dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 (versiones 1, 2, 3 y 4) – Componente No 6 – Iniciativa Adicional: Plan De Acción de Integridad (Ver Imágenes No 3, 4, 5, 6, 7 y 8).

IMAGEN No 3 PORTADA PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 – PUBLICACIÓN EN LA PÁGINA WEB ERU.



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



EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO
URBANO DE BOGOTÁ D.C.
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá

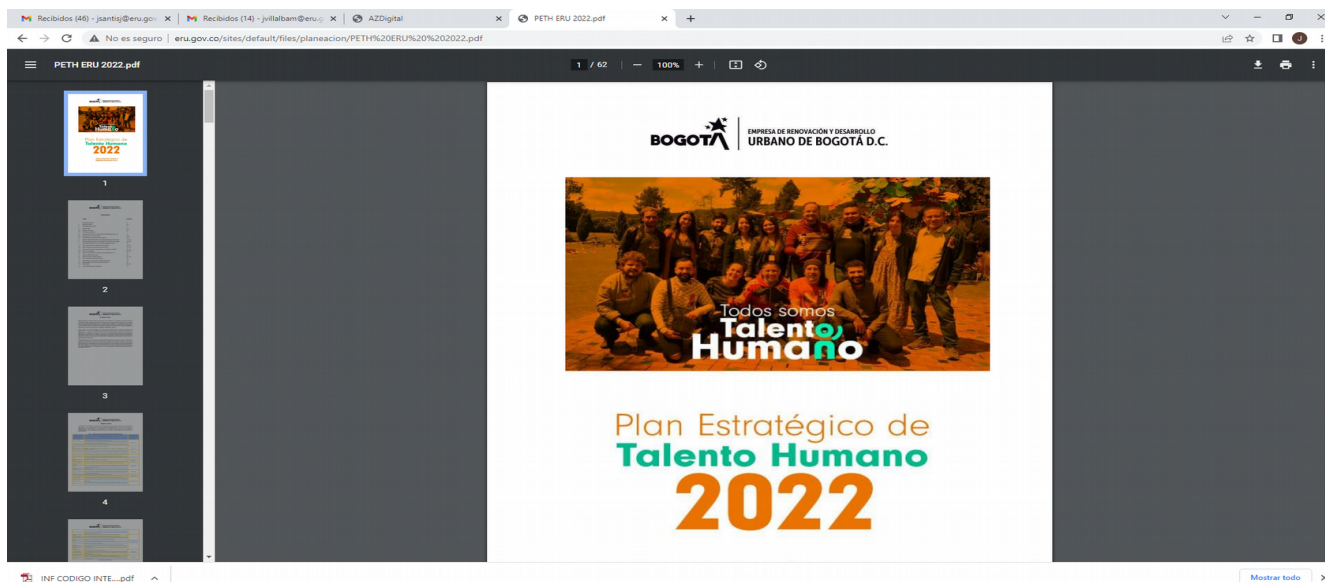


IMAGEN No 4 CONTENIDO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 – PUBLICACIÓN EN LA PÁGINA WEB ERU.

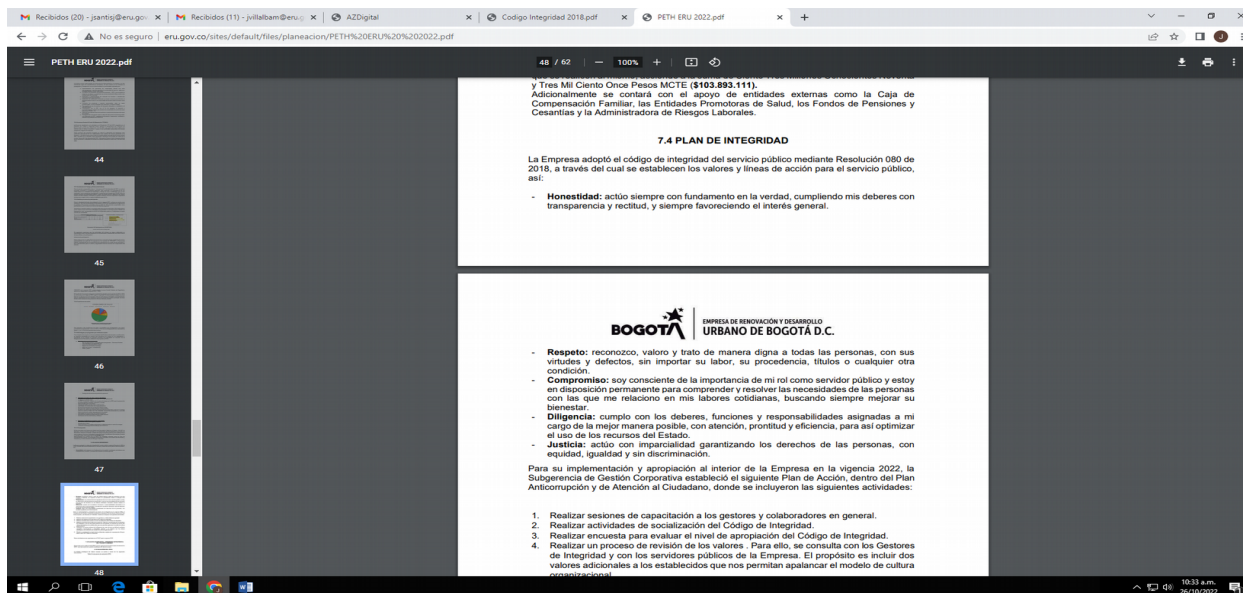


IMAGEN No 5 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 – COMPONENTE No 6 – INICIATIVA ADICIONAL: PLAN DE ACCION DE INTEGRIDAD VERSIÓN 1.



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

IMAGEN No 6 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 – COMPONENTE No 6 – INICIATIVA ADICIONAL: PLAN DE ACCION DE INTEGRIDAD VERSIÓN 2.

| ESTRATEGIAS PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 | | | | | | | | |
|---|-----|---|--|---|--|---------------------------------|--------------------------------------|---------------|
| Componente No: 6 - Mecanismos para la Transparencia y acceso a la información | | | | | | | | |
| Subcomponente/proceso | No | Actividades | Meta o producto | Indicador | Responsable | Fecha de inicio de la actividad | Fecha de terminación de la actividad | Observaciones |
| Subcomponente 1 Lineamientos de Transparencia Activa | 1.1 | Aplicar los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014, de acuerdo con la Resolución MINTIC No. 1519 de 2020. | 100% del esquema de publicación de acuerdo con la Resolución MINTIC No. 1519 de 2020. | 100% del esquema de publicación de acuerdo con la Resolución MINTIC No. 1519 de 2020. | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/02/2021 | 31/12/2021 | |
| | 1.2 | Desarrollar jornadas de capacitación a los colaboradores de la empresa sobre Ley de Transparencia y acceso a la información. | Realizar mínimo dos jornadas de capacitación sobre Ley de Transparencia y acceso a la información. | Jornadas de capacitación sobre Ley de Transparencia y acceso a la información realizadas / Jornadas de capacitación sobre Ley de Transparencia y acceso a la información programadas. | Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos | 01/02/2021 | 30/12/2021 | |
| | 1.3 | Desarrollar jornadas de capacitación a los colaboradores de la empresa sobre la Política general de seguridad y privacidad de la información y la Política general de tratamiento y protección de datos personales. | Realizar mínimo dos jornadas de capacitación sobre la Política general de seguridad y privacidad de la información, la Política general de tratamiento y protección de datos personales. | Jornadas de capacitación sobre la Política general de seguridad y privacidad de la información y la Política general de tratamiento y protección de datos personales realizadas / Jornadas de capacitación sobre la Política general de seguridad y privacidad de la información y la Política general de tratamiento y protección de datos personales programadas. | Subgerencia de Gestión Corporativa | 1/02/2021 | 31/12/2021 | |
| Subcomponente 2 Lineamientos de Transparencia Pasiva | 2.1 | Realizar seguimiento a las quejas, reclamos y sugerencias que presente la ciudadanía y exponer el 100% de las mismas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño cuando así lo requiere, cuando así lo requiere. | 100% de las quejas, reclamos y sugerencias que presente la ciudadanía con seguimiento. | 100% de las quejas, reclamos y sugerencias que presente la ciudadanía con seguimiento. | Oficina Gestión Social | 1/03/2021 | 31/12/2021 | |
| | 2.2 | Revisar y actualizar los documentos que regulan el proceso de Atención al Ciudadano en el SIC, tales como procedimientos y/o formatos, para optimizar el proceso de atención a la ciudadanía y la prestación de los servicios. | 100% de los documentos del proceso de Atención al Ciudadano actualizados en el SIC (cuando se presenten modificaciones a los mismos). | 100% de los documentos del proceso de Atención al Ciudadano actualizados en el SIC (cuando se presenten modificaciones a los mismos). | Oficina Gestión Social | 1/02/2021 | 31/12/2021 | |
| Subcomponente 3 Elaboración Instrumentos Gestión de la Información | 3.1 | Revisar y aplicar el Inventario Inventario de Activos de Información, en el cual se propone la metodología para la identificación y clasificación de los activos de información en las empresas distritales. | Instrumentos archivísticos actualizados (Programa de Activos de Información, Índice de Información Clasificada y Reservada, Esquema de Publicación de Información y Programa de Gestión Documental). | Instrumentos archivísticos actualizados / 4 Instrumentos archivísticos (Programa de Activos de Información, Índice de Información Clasificada y Reservada, Esquema de Publicación de Información y Programa de Gestión Documental). | Subgerencia de Gestión Corporativa | 1/02/2021 | 31/12/2021 | |
| Subcomponente 4 Criterio Diferencial de Accesibilidad | 4.1 | Mantener la página web actualizada en el criterio A de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana 5854 y con la Resolución 1519 de 2020. | Página web actualizada en el criterio A de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana 5854 y con la Resolución 1519 de 2020. | Página web actualizada en el criterio A de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana 5854 y con la Resolución 1519 de 2020. | Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/01/2021 | 31/12/2021 | |
| Subcomponente 5 Monitoreo del Acceso a la Información Pública | 5.1 | Elaborar un informe mensual de PQRS con los lineamientos de la Ventanilla Distrital. | Informe de PQRS. | Informes de PQRS elaborados / 12 Informes de PQRS. | Oficina Gestión Social | 1/02/2021 | 31/12/2021 | |
| Elaboró: | | Maritza Zambrano Pardo - Oficina de Gestión Social Juan Carlos Guaitero Meza - Oficina Asesora de Comunicaciones Maribel Carolina González Moreno - Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos Holman Barrera Espitia - Subgerencia de Gestión Corporativa Esperanza Peña Quintero - Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos | | | | | | |
| Aprobó: | | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | | | | | |
| Versión: | | 2 | | | | | | |
| Fecha: | | 27/01/2021 | | | | | | |

IMAGEN No 7 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 – COMPONENTE No 6 – INICIATIVA ADICIONAL: PLAN DE ACCION DE



INTEGRIDAD VERSIÓN 3.

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

IMAGEN No 8 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2022 – COMPONENTE No 6 – INICIATIVA ADICIONAL: PLAN DE ACCION DE INTEGRIDAD VERSIÓN 4.



| Subcomponente/Etapa/Fase | | Actividades | | Meta o producto | Responsable | Fecha de inicio de la actividad | Fecha de terminación de la actividad | Observaciones |
|-----------------------------|-------------|--|---|---|-------------|---------------------------------|--------------------------------------|---------------|
| No | Descripción | No | Descripción | | | | | |
| 1. Alistamiento | 1.1 | Realizar el ajuste al Plan de Acción de integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera. | 1 Plan de Acción de Integridad ajustado. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 30/04/2022 | | |
| | 2.1 | Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general. | 1 Capacitación a los gestores y colaboradores de integridad, conflicto de interés y/o transparencia. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | | |
| 3. Implementación | 3.1 | Realizar actividades de socialización del Código de Integridad. | 1 Actividad de carácter pedagógico realizada, con el fin de lograr la apropiación y toma de conciencia de los valores del Código de Integridad. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/07/2022 | 31/10/2022 | | |
| | 3.2 | Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (Enunet, página web) del Código de Integridad. | Piezas comunicativas socializadas. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/07/2022 | 31/10/2022 | | |
| 4. Seguimiento y Evaluación | 4.1 | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. | 1 Encuesta realizada. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/10/2022 | 31/12/2022 | | |
| | 4.2 | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | 1 Informe de seguimiento. | Oficina de Control Interno | 1/01/2022 | 31/01/2022 | | |
| 5. Diagnóstico | 5.1 | Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos. | Actualización del Código de Integridad de acuerdo con los resultados de la encuesta. | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | | |

Elaboró: Daisy Arévalo - Subgerencia de Gestión Corporativa

| Control de cambios | | | |
|--------------------|----------|--|---|
| Fecha: | Versión: | Cambios: | Aprobó: |
| 27/01/2022 | 1 | Versión original aprobada en Acta No. 3 del CIGD. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
| 4/06/2022 | 2 | Ajustes en el Componente No: 6 Iniciativas Adicionales - Plan de Acción de Integridad , en las Etapas 1. Alistamiento y 5. Diagnóstico . Versión aprobada en Acta No. 9. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
| 29/06/2022 | 3 | Inclusión de la sección "Construcción PAAC" donde se describe cómo se formuló el PAAC de manera participativa. Ajuste del Componente No: 3 - Rendición de Cuentas, así ajuste de la actividad 4.2 para precisar y dar cumplimiento de la Directiva 005 de 2020 GAB Rendición de cuentas numeral 3.2. e inclusión de la actividad 4.4. Versión aprobada en el Acta No. 15. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
| 24/10/2022 | 4 | Modificación de la acción 5.1 del Componente No: 4 - Mecanismos para mejorar la atención al Ciudadano, e inclusión de la actividad 5.3 dentro del mismo componente, de manera que se pueda documentar y cumplir dentro de la vigencia con las actividades que se encuentran al alcance de las áreas conforme a sus competencias, teniendo en cuenta los avances de la Empresa en la identificación de los actores con los cuales requiere relacionarse y que impactan la gestión misional. Versión aprobada en el Acta No. 23. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |

2.3. Cumplimiento de las Actividades de Apropiación de Integridad 2021

2.3.1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022.

Las actividades de apropiación de integridad en la Empresa, son las descritas en el Plan de Acción de Integridad del Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2022 y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022 – Componente No 6 – Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad Versiones 1, 2, 3 y 4, las cuales se cumplieron (ver imágenes No 8, 9 Y 10) según el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 30/08/2022, así:

Subcomponente 6.1- Alistamiento.



IMAGEN No 8 CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DE INTEGRIDAD 2022 PAAC 2022 V4 COMPONENTE 6 SUBCOMPONENTE 1.

| SEGUIMIENTO No. 3 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|--|---|---|-----------------|----------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Componente | Subcomponente | Actividades Programadas | Actividades Cumplidas | Responsable | Fecha de Inicio | Fecha de Terminación | % de avance Abril | % de avance Agosto | % de avance Diciembre | Avances al 31 de Diciembre de 2022 |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 1. Alistamiento | Realizar la revisión o ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC para la incorporación de las fases según la metodología distrital. | Plan de Acción de Integridad se presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | 50% | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Actualizar el grupo de gestores de integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 30/09/2022 | N/A | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Realizar el ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera. | Acta de Comité | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 30/04/2022 | Actividad incluida en la V2 del 4 de Junio de 2022 | 100% | 100% | Actividad Cumplida en el segundo cuatrimestre de la vigencia 2022 |

Las actividades de “Realizar la revisión o ajuste al Plan de Acción de Integridad dentro del PAAC para la incorporación de las fases según la metodología distrital” y de “Actualizar el grupo de gestores de integridad”, fueron retiradas en la V3 del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2022. Para la actividad de “Realizar el ajuste al Plan de Acción de integridad dentro del PAAC cuando por nuevos lineamientos o necesidades de la Empresa se requiera”, el Responsable da como cumplida la actividad, con la presentación de dicho plan en el comité Institucional de Gestión y Desempeño del 6 de abril de 2022. Cabe anotar la falta de oportunidad de la presente actividad, ya que se incluyó en el PAAC, en el mes de junio de 2022 y su desarrollo se ejecutó en el mes de abril de 2022.

Subcomponentes 6.2 – Armonización y 6.3 – Implementación.

IMAGEN No 9 CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DE INTEGRIDAD 2022 PAAC 2022 V4 COMPONENTE 6 SUBCOMPONENTES 2 Y 3.

| SEGUIMIENTO No. 3 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|---|---|---|-----------------|----------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|---|
| Componente | Subcomponente | Actividades Programadas | Actividades Cumplidas | Responsable | Fecha de Inicio | Fecha de Terminación | % de avance Abril | % de avance Agosto | % de avance Diciembre | Avances al 31 de Diciembre de 2022 |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 2. Armonización | Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general. | Curso de Gestores de Integridad | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/07/2022 | 31/12/2022 | N/A | 38% | 100% | A finales del mes de septiembre del 2022 se realizó un taller a los Gestores de Integridad donde se les recordaron los valores que hacen parte del Código de Integridad, se socializaron los nuevos "Principios Organizacionales ERU" y se construyeron conductas de lo que deben y no deben hacer los colaboradores para respetar estos principios. El documento producto del Taller fue enviado a los Gestores de Integridad. |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 3. Implementación | Realizar actividades de socialización del Código de Integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Integridad | 1/07/2022 | 31/10/2022 | N/A | 50% | 100% | El 22 de septiembre del 2022 se realizó un taller a los Gestores de Integridad donde se les recordaron los valores que hacen parte del Código de Integridad, se socializaron los nuevos "Principios Organizacionales ERU" y se construyeron conductas de lo que deben y no deben hacer los colaboradores para respetar estos principios. El documento producto del Taller fue enviado a los Gestores de Integridad. |
| | | Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (EInet, página web) del Código de Integridad. | Pieza de comunicación con un enlace de la política ubicada en la ERUNet a todos los colaboradores de la Empresa | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Oficina Asesora de Comunicaciones | 1/07/2022 | 31/10/2022 | 38.7% | 50% | 100% | En la campaña de comunicación del concurso del Mejor Amigo de la ERU, se socializaron los nuevos principios organizacionales de la ERU por todos los canales de comunicación institucionales. |

La actividad de “Realizar sesiones de capacitación a los gestores y colaboradores en general”, del



subcomponente 6.2 - Armonización, muestra un avance del 100% con el siguiente reporte: *A finales del mes de septiembre del 2022 se realizó un taller a los Gestores de Integridad donde se les recordaron los valores que hacen parte del Código de Integridad, se socializaron los nuevos "Principios Organizacionales ERU" y se construyeron conductas de lo que deben y no deben hacer los colaboradores para respetar estos principios. El documento producto del Taller fue enviado a los Gestores de Integridad.*

La actividad de "Realizar actividades de socialización del Código de Integridad", del subcomponente 6.2 – Implementación, muestra un avance del 100% con el siguiente reporte: *El 22 de septiembre del 2022 se realizó un taller a los Gestores de Integridad donde se les recordaron los valores que hacen parte del Código de Integridad, se socializaron los nuevos "Principios Organizacionales ERU" y se construyeron conductas de lo que deben y no deben hacer los colaboradores para respetar estos principios. El documento producto del Taller fue enviado a los Gestores de Integridad.*

La actividad de "Difusión y socialización través de los diferentes canales de comunicación (Erunet, página web) del Código de Integridad", del subcomponente 6.2 – Implementación, muestra un avance del 100% con el siguiente reporte: *En la campaña de comunicación del concurso del Mejor Amigo de la ERU, se socializaron los nuevos principios organizacionales de la ERU por todos los canales de comunicación institucionales.*

Subcomponentes 6.4 Evaluación y Seguimiento y 6.5 Diagnóstico.

IMAGEN No 10 CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DE INTEGRIDAD 2022 PAAC 2022 V4 COMPONENTE 6 SUBCOMPONENTES 4 Y 5.

| SEGUIMIENTO No. 3 DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - OFICINA DE CONTROL INTERNO - VIGENCIA 2022 | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|--|-----------------|----------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Componente | Subcomponente | Actividades Programadas | Actividades Cumplidas | Responsable | Fecha de Inicio | Fecha de Terminación | % de avance Abril | % de avance Agosto | % de avance Diciembre | Avances al 31 de Diciembre de 2022 |
| Componente No: 6- Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 4. Seguimiento y Evaluación | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano - Gestores de Integridad | 1/10/2022 | 31/12/2022 | N/A | N/A | 100% | El proceso informa que se realizó la encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. Nota: los soportes entregados muestran la participac |
| | | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | Informe al Seguimiento a la Implementación del Código de Integridad en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. Vigencia 2021 | Oficina de Control Interno | 1/01/2022 | 31/01/2022 | 100% | 100% | 100% | Actividad Cumplida en el primer cuatrimestre de la vigencia 2022 |
| Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad | 5. Diagnóstico | Realizar autodiagnóstico de la Política de Integridad - MIPG. | N/A | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | 0% | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 | Esta actividad fue retirada en la V3 |
| | | Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos. | Se realizó una consulta al Departamento Administrativo del servicio Civil distrital sugirieron que los 4 valores propuesto se adoptaran como principios organizacionales | Subgerencia de Gestión Corporativa - Talento Humano | 1/01/2022 | 31/12/2022 | Actividad incluida en la V2 del 4 de Junio de 2022 | 0% | 100% | No se realizó la consulta para la inclusión de valores adicionales definidos. En cambio, dichos valores establecidos en el diagnóstico de cultura organizacional de CEINTE fueron adoptados como "Principios Organizacionales ERU" y socializados a los Gestores de Integridad en el Taller sobre el tema que se realizó el 22 de septiembre de 2022. En dicho taller, los gestores establecieron las conductas de lo que se debe y no se debe hacer para apropiar estos principios. NOTA: El proceso no reporta la realización de la Encuesta por lo que se recomienda realizar los cambios al plan de acuerdo a lo desarrollado por los procesos |

La actividad de "Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad" del



subcomponente 6.4 – Seguimiento y Evaluación, muestra un avance del 100% con el siguiente reporte: *El proceso informa que se realizó la encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad. Nota: los soportes entregados muestran la participación de la Empresa en dicha encuesta.*

La actividad de “*Elaborar informe de seguimiento a la implementación del PGI*”, del subcomponente 6.4 – Seguimiento y Evaluación, el Responsable da como cumplida la actividad en el primer cuatrimestre de la vigencia 2022.

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

La actividad de “*Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos*”, muestra un avance del 100% con el siguiente reporte: *No se realizó la consulta para la inclusión de valores adicionales definidos. En cambio, dichos valores establecidos en el diagnóstico de cultura organizacional de CEINTE fueron adoptados como “Principios Organizacionales ERU” y socializados a los Gestores de Integridad en el Taller sobre el tema que se realizó el 22 de septiembre de 2022. En dicho taller, los gestores establecieron las conductas de lo que se debe y no se debe hacer para apropiar estos principios. NOTA: El proceso no reporta la realización de la Encuesta por lo que se recomienda realizar los cambios al plan de acuerdo a lo desarrollado por los procesos.*

En general, y basados en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a las actividades establecidas en el Componente 6 - Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad, del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Vigencia 2022 Versión4, para la apropiación de Integridad de la Empresa, reportó gestión en las actividades previstas y las mismas se ejecutaron en el plazo establecido.

2.3.2. Acciones de apropiación de la integridad.



El área de Talento Humano con la colaboración de la Oficina Asesora de Comunicaciones, implementó acciones de apropiación de la integridad para la vigencia 2022, mediante fichas comunicativas remitidas vía correo electrónico institucional, como se puede evidenciar en la siguiente tabla.

Acciones de apropiación de la integridad buscan proporcionar a los servidores públicos de la empresa, actividades para que se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible. Las actividades están divididas en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio, así:

- Activar
- Fomentar
- Ejemplificar
- Comprometer



TABLA No 1 Acciones de apropiación de la integridad 2022.

| Acciones de apropiación de la integridad 2022 | Evidencia |
|---|---|
| <p>11/01/2022 ¡Contamos con tu aporte en la construcción de nuestro Plan Estratégico Talento Humano 2022! (incluye Plan de Integridad).</p> |  |
| <p>19/05/2023 Evaluación Pre - Capacitación CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES - mañana 20 mayo</p> |  |
| <p>29/04/2022 Conoce nuestra Política de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno.</p> |  |
| <p>20/05/2022 Charla ERU código + conflicto intereses mayo 20 2022.</p> |  |



BOGOTÁ
MUNICIPALIDAD DE BOGOTÁ D.C.
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá

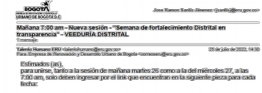




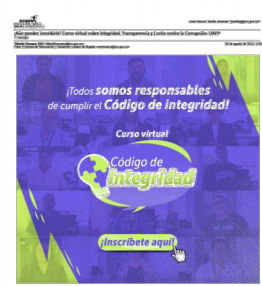


EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO
URBANO DE BOGOTÁ D.C.


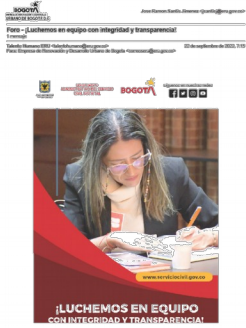

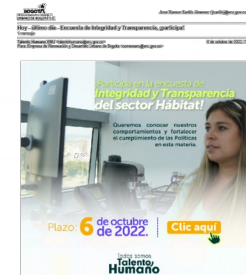


| Acciones de apropiación de la integridad 2022 | Evidencia |
|--|--|
| <p>20/05/2022 Presentación Código Integridad y Confcto de Intereses y Encuesta de satifacción.</p> |  |
| <p>20/05/2022 HOY a las 9:00 am - Capacitación "Código de integridad y Confcto de Intereses"</p> |  |
| <p>22/07/2022 Agéndate en la semana de fortalecimiento Distrital en transparencia! - Veeduría Distrital.</p> |  |
| <p>25/07/2022 Hoy inicia la Semana de fortalecimiento Distrital en transparencia - Veeduría Distrital.</p> |  |



| Acciones de apropiación de la integridad 2022 | Evidencia |
|--|--|
| <p>25/07/2022 Mañana 7:00 am - Nueva sesión - "Semana de fortalecimiento Distrital en transparencia" - Veeduría Distrital.</p> |   |
| <p>26/07/2022 HOY 7:00 am - Segunda sesión - "Semana de fortalecimiento Distrital en transparencia" - Veeduría Distrital.</p> |   |
| <p>18/08/2022 ¡Inscríbete! Curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción- DAFP.</p> |  |
| <p>22/08/2022 Aún puedes inscribirte! Curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción- DAFP.</p> |  |



| Acciones de apropiación de la integridad 2022 | Evidencia |
|--|---|
| <p>14/09/2022 Curso de Gobernanza Pública: Conceptualización desde los Pilares de Transparencia, Participación, Integridad y Colaboración.</p> |  |
| <p>22/09/2022 Foro - ¡Luchemos en equipo con integridad y transparencia!</p> |  |
| <p>05/10/2022 ;Recuerda participar en la Encuesta de Integridad y Transparencia!</p> |  |
| <p>06/10/2022 ;Último día Encuesta de Integridad y Transparencia, ¡participa!</p> |  |



| Acciones de apropiación de la integridad 2022 | Evidencia |
|--|-----------|
| 18/10/2022 Invitación segundo taller de cultura de integridad y prevención de corrupción | |
| 25/11/2022 Jornadas - "Programas de transparencia, integridad y ética pública". | |

3. CONCLUSIONES.

- Se verificó que la Empresa tiene debidamente adoptado y publicado el Código de Integridad del Servidor Público mediante la Resolución 080 de 2018 y cuenta con un Plan de Acción de Integridad para el período evaluado.
- Referente al *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2021 Versión 4 – Componente No 6 – Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad* y basados en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 31/12/2022, la apropiación de Integridad de la Empresa, reportó gestión en las actividades previstas y las mismas se ejecutaron en el plazo establecido.
- La adopción de la *“Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno”*, contribuye en el fortalecimiento de la integridad en la Empresa, más aún cuando la misma está basada en la *“legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público para promover comportamientos del talento humano de la empresa, que contribuyan a una gestión transparente e íntegra”*.



4. RECOMENDACIONES.

- Mantener y en lo posible incrementar el fortalecimiento del Equipo de Gestores de Integridad con actividades de integración y trabajo en equipo, además de la formación y capacitación, para lograr la debida ejecución de las responsabilidades asignadas al mismo (Resolución 080 de 2018 – Artículos del 2 al 7), lo anterior con innovaciones que permitan su realización, teniendo en cuenta los cambios en la gestión por cuenta de la emergencia sanitaria que sigue viviendo la ciudad.
- Mantener como referencia el documento *“Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”*, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en la construcción y/o actualización del Plan de Gestión de la Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Empresa para la vigencia 2023 (Etapas de alistamiento, armonización y/o actualización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación).
- Mantener como referencia lo establecido en el documento *“Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”*, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en cuanto a Herramientas de Apropiación de Valores y Principios de Conducta (Canvas para activar, fomentar, ejemplificar y comprometer la integridad).
- Implementar el Test de Percepción sobre Integridad que el Departamento Administrativo de la Función Pública, para las diferentes encuestas y evaluaciones que sobre integridad se determinen para la vigencia 2023.
- Verificar el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Gestión de la Integridad y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Empresa para la vigencia 2023, con el fin de lograr un cumplimiento adecuado de las mismas.
- Verificar la adecuación de las actividades de integridad con otras herramientas que buscan medir el nivel de implementación del Código de Integridad en las entidades, como son FURAG y índice de integridad que contempla la gestión de las entidades en 3 categorías: 1. Adecuación institucional para la integridad, 2. *acciones para promover ciudadanos corresponsables*, y 3. *acciones para promover la integridad de los servidores públicos*.
- Aplicar la Matriz de Autodiagnóstico determinada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la revisión y actualización de la Política de Integridad, ya que esto permitirá a la Empresa hacer una revisión de su gestión en la implementación y seguimiento del Código de Integridad.
- Tener en cuenta para las actividades de integridad 2023, lo recomendado por la Oficina de Control Interno en el Alcance a la Comunicación Interna I2023000086 del 16/01/2023 - Seguimiento Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano corte septiembre – diciembre de 2022, que determina:

“En el caso que los procesos responsables identifiquen que el cumplimiento de la acción no se



realizará de la manera planteada en la misma, se debe informar por parte del proceso a la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos la acción desarrollada para el cumplimiento y solicitar el cambio en el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano como es el caso específico de: Componente No: 6 - Iniciativa Adicional: Plan de Acción de Integridad - 5. Diagnóstico – Actividad “Realizar una encuesta con el fin de diagnosticar si se considera pertinente la inclusión de valores adicionales a los definidos.”, donde se reportaron las siguientes acciones cumplidas: Se realizó una consulta al Departamento Administrativo del servicio Civil distrital sugirieron que los 4 valores propuesto se adoptaran como principios organizacionales y se informó por parte del proceso que “No se realizó la consulta para la inclusión de valores adicionales definidos. En cambio, dichos valores establecidos en el diagnóstico de cultura organizacional de CEINTE fueron adoptados como "Principios Organizacionales ERU" y socializados a los Gestores de Integridad en el Taller sobre el tema que se realizó el 22 de septiembre de 2022. En dicho taller, los gestores establecieron las conductas de lo que se debe y no se debe hacer para apropiar estos principios”

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

| | Nombre | Cargo | Dependencia | Firma |
|----------|---------------------------|-------------|----------------------------|-------|
| Elaboró: | José Ramón Santis Jiménez | Contratista | Oficina de Control Interno | |
| Revisó: | Karina Córdoba Acero | Contratista | Oficina de Control Interno | |
| Aprobó: | Janeth Villalba Mahecha | Jefe | Oficina de Control Interno | |

Los(as) arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo presentamos para su respectiva firma.



REGISTRO DE FIRMAS DIGITALES

| |
|--|
| |
|--|