

COMUNICACIÓN INTERNA



Para : Carlos Felipe Reyes Forero - Gerente General
Javier Antonio Villareal Villaquirán - Subgerente de Gestión Corporativa
Hernán Alberto Velandia Pérez – Director Administrativo y de TIC

De : Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

Asunto: Informe de Seguimiento a la Implementación del Código de Integridad y a la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. Segundo Semestre Vigencia 2024.

Cordial saludo,

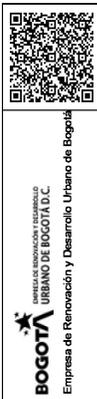
Dentro de los roles asignados a la Oficina de Control Interno y el Plan Anual de Auditorías Vigencia 2025, se procede a presentar el informe citado en el asunto:

INTRODUCCIÓN.

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

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

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



Documento: 457785

Este documento está firmado digitalmente, por Janeth Villalba Mahecha en 2025-03-13 20:56:03. Para descargar la versión digital firmada puede escanear el código QR o dirigirse a <https://www.candimind.com/portalnet/colombiano/ControlInterno/ControlInterno.php?ArId=457785>





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, 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.

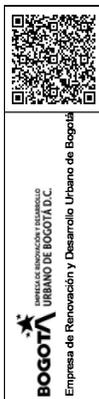
El Código de Integridad de la Empresa, se encuentra publicado en el link de transparencia de su página web – <https://www.renobo.com.co/es/node/1242> (ver imágenes No 1 y 2).

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



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

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



2.2. Plan de Acción de Integridad Actividades de Apropiación.

Para la vigencia 2024, el Plan de Acción de Integridad fue incluido dentro del Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2024 – 7.4 Plan de Integridad (Ver imágenes 3 y 4). Igualmente se incorporó dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública 2024 - versión 1 – Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública (Ver Imagen No 5).

IMAGEN No 3 PORTADA PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 – PUBLICACIÓN EN LA PÁGINA WEB RENOBO.



IMAGEN No 4 CONTENIDO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 – PUBLICACIÓN EN LA PÁGINA WEB RENOBO.



8.1.7 PLAN DE INTEGRIDAD 2024

La Empresa adoptó el código de integridad del servicio público mediante Resolución 060 de 2018, a través del cual se establecen los valores y líneas de acción para el servicio público, así:

- **Honestidad:** actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

58

IMAGEN No 5 PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA 2024 - VERSIÓN 1 – COMPONENTE 7: PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA ÉTICA PÚBLICA.

| Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública | | | | | | |
|---|------------------------------|--|---|---|------------------------------------|--|
| Subcomponente | No. | Actividades | Indicador | Metas o Producto | Responsable | Dependencias de apoyo |
| Programas Gestión de Integridad | 7.1 ALISTAMIENTO | Realizar reunión de plan de trabajo con los Gestores de integridad. | 1. Documento de definición de roles para la ejecución del Plan de Trabajo | 1. Documento de definición de roles para la ejecución del Plan de Trabajo | Dirección Administrativa y de TICs | Gestores de Integridad |
| | 7.2 ARMONIZACIÓN | Realizar actividad de la caja de herramientas definida por el DAFP. | 1. Actividad definida por el DAFP en la caja de herramientas ejecutada | 1. Actividad definida por el DAFP en la caja de herramientas ejecutada | Dirección Administrativa y de TICs | Gestores de Integridad |
| | 7.3 DIAGNÓSTICO | Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad y así determinar las acciones a realizar en la siguiente vigencia. | 1 Informe con los resultados de Encuesta | 1 Informe con los resultados de Encuesta | Dirección Administrativa y de TICs | Gestores de Integridad |
| | 7.4 IMPLEMENTACIÓN | Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |
| | 7.4 IMPLEMENTACIÓN | Realizar actividades de difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación internos y externos del Código de Integridad. | 3 Piezas comunicativas socializadas sobre el Código de Integridad | 3 Piezas comunicativas socializadas sobre el Código de Integridad | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |
| | 7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | 1 Informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | 1 Informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad. | Oficina de Control Interno | No aplica. |
| Promoción de la integridad en las instituciones y grupos de interés | 7.6 | Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés. | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |
| | 7.7 | Realizar actividades de difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación internos y externos del Código de Integridad. | 3 Piezas comunicativas socializadas sobre el Código de Integridad | 3 Piezas comunicativas socializadas sobre el Código de Integridad | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |



| Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública | | | | | | |
|---|------|--|--|--|--|---|
| Subcomponente | No. | Actividades | Indicador | Metas o Producto | Responsable | Dependencias de apoyo |
| Participación en las estrategias distritales de Integridad | 7.8 | Participar en las iniciativas de integridad lideradas por el distrito. | Participación en las iniciativas de integridad lideradas por el distrito. | Participación en las iniciativas de integridad lideradas por el distrito. | Dirección Administrativa y de TICs | Gerencia General - Oficina Asesora de Planeación- Oficina Asesora de |
| Gestión preventiva de conflicto de interés | 7.9 | Actualizar la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno, incluyendo los mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de interés. | Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno actualizada. | Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno actualizada. | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina de Control Disciplinario Interno Dirección de Contratación |
| | 7.10 | Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés. | 2 jornadas de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés. | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |
| | 7.11 | Promover el reporte de conflictos de interés en los colaboradores la Empresa. | Comunicaciones internas instando a los colaboradores al reporte de los conflictos de interés / Comunicaciones programadas | 2 Comunicaciones internas instando a los colaboradores al reporte de los conflictos de interés | Dirección Administrativa y de TICs | No aplica. |
| | 7.12 | Gestionar los reportes de Conflicto de interés. | 1 reporte de los conflictos reportados y gestionados. | 1 reporte de los conflictos reportados y gestionados. | Dirección Administrativa y de TICs | No aplica. |
| Gestión prácticas Antisoborno, Antifraude | 7.13 | Socializar la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno. | (Actividades de socialización ejecutadas / programadas)*100% | Dos actividades de socialización de la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno. | Dirección Administrativa y de TICs | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |
| | 7.14 | Promover los canales de denuncias de actos de corrupción, que incluyan el soborno, el fraude y los conflictos de interés a nivel interno y externo. | 1 Estrategia de promoción de los canales de denuncias de actos de corrupción, que incluyan el soborno, el fraude y los conflictos de interés implementada. | 1 Estrategia de promoción de los canales de denuncias de actos de corrupción, que incluyan el soborno, el fraude y los conflictos de interés implementada. | Oficina de Control Disciplinario Interno | Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones |

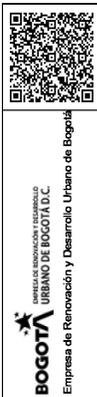
2.3. Cumplimiento de las Actividades de Apropiación de Integridad 2024.

2.3.1. Programa de Transparencia y Ética Pública 2024.

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 2024 y del Programa de Transparencia y Ética Pública 2024 - versión 1 – Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública, las cuales se cumplieron según el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 31/12/2024, así:

Subcomponente: Programas Gestión de Integridad

7.1 ALISTAMIENTO - Realizar reunión de plan de trabajo con los Gestores de integridad.



| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|---|
| 85% | <p>Durante el último cuatrimestre de 2024 se ejecutaron las siguientes actividades con los gestores de integridad en RenoBO:</p> <p>Sesión de formación orientada a fortalecer los principios éticos y de transparencia institucional. Sensibilización Bienestar 20241024 - Integridad (Veeduría):</p> <p>Actividad enfocada en la promoción de la integridad organizacional y la importancia de la veeduría ciudadana.</p> <p>Participación en el Torneo de la Integridad (Sector Hábitat) - 2024/11/19:</p> <p>Iniciativa deportiva interinstitucional que fomenta la ética y el trabajo en equipo en el marco del programa de integridad.</p> | <p>Desde la Dirección Administrativa y de TIC se dio cumplimiento en 2024 a las actividades para promover la integridad articulados con el sector Hábitat y la Veeduría Distrital.</p> <p>Aunque se cuenta con la resolución de conformación del equipo de gestores de integridad, reportada en seguimientos previos, se está trabajando para la próxima vigencia en fortalecer la definición de roles y responsabilidades en el marco del Plan para la implementación de la Política de Integridad, conflicto de intereses y gestión antisoborno.</p> <p>El proceso realizo capacitaciones en transparencia, fomento de la ética y trabajo en equipo.</p> | <p>El proceso no remitió evidencia del Documento de definición de roles para la ejecución del Plan de Trabajo de acuerdo a la meta e indicador de la actividad.</p> |

7.2 ARMONIZACIÓN - Realizar actividad de la caja de herramientas definida por el DAFP.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|----------------------------|
| 100% | <p>Registro de asistencia ubicado en el siguiente Drive https://drive.google.com/drive/folders/18BP1DyqpmwvzfE7Pmi8xGr_4PEeD4d4X?usp=drive_link</p> | <p>Se realizaron diversas actividades, como Cocinando con Renobo, torneos deportivos y la entrega de boletas de cine, con el objetivo de promover los valores de la Empresa fomentando la comprensión y aplicación del código de integridad corporativa.</p> | <p>Actividad cumplida.</p> |

7.3 DIAGNÓSTICO - Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad y así determinar las acciones a realizar en la siguiente vigencia.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|--|
| 50% | <p>Encuesta sobre Cultura de la Integridad y Transparencia Organizacional, liderada por la Veeduría Distrital, como la entidad responsable de garantizar el cumplimiento en temas de transparencia.</p> | <p>socialización de la Encuesta sobre Cultura de la Integridad y Transparencia Organizacional, liderada por la Veeduría Distrital, como la entidad responsable de garantizar el cumplimiento en temas de transparencia.</p> <p>Cabe resaltar que los resultados de esta encuesta son confidenciales y, por disposición de la Veeduría Distrital, no es posible compartir dicha información.</p> <p>No obstante, adjuntamos la evidencia de la divulgación realizada, la cual respalda el cumplimiento de esta actividad.</p> | <p>A la fecha de este reporte de seguimiento no se cuenta con la evidencia de realización del Informe de la encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad de la Empresa, Actividad programada para el tercer cuatrimestre de 2024 lo que da el cumplimiento a la meta e indicador formulados por el proceso responsable</p> |



7.4 IMPLEMENTACIÓN - Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|---------------------|
| 100% | El 24 de octubre de 2024 se realizó la sesión de formación orientada a fortalecer los principios éticos y de transparencia institucional. Se aportan evidencias. | La Dirección Administrativa dio cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2024 en las temáticas relacionadas con transparencia, integridad y conflictos de interés. | Actividad cumplida. |

7.4 IMPLEMENTACIÓN - Realizar actividades de difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación internos y externos del Código de Integridad.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | A través del correo electrónico institucional se divulgaron los valores del servicio público articulados al Código de Integridad. | Divulgaciones a través de correo electrónico Talento humano. | Actividad cumplida. |

7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - Elaborar informe de seguimiento a la implementación del Plan de Gestión de Integridad.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|---|---------------------|
| 100% | SEGUIMIENTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA, CORTE SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2023 - RADICADO I2024000110. | Informe de seguimiento publicado en la página Web de la Empresa | Actividad cumplida. |

7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - Realizar seguimiento y análisis sobre las declaraciones de conflicto de intereses de los colaboradores de la empresa.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|--|
| 100% | Informe con los resultados del análisis sobre las declaraciones de conflicto de intereses de los colaboradores de la empresa adjuntado a la Comunicación I2025000032 dirigida a la Gerencia General. | Se adjunta la Comunicación I2025000032 y el informe elaborado por parte de la Dirección de Contratación. | Actividad que debe ser liderada por la Dirección Administrativa y de TICs pero que fue realizada por la Dirección de Contratación. Revisar a quien corresponde la Responsabilidad de su elaboración. |



Subcomponente: Promoción de la integridad en las instituciones y grupos de interés.

7.6 - Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores en temas de transparencia, integridad y conflictos de interés.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | El 24 de octubre de 2024 se realizó la sesión de formación orientada a fortalecer los principios éticos y de transparencia institucional. | La Dirección Administrativa dio cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2024 en las temáticas relacionadas con transparencia, integridad y conflictos de interés. | Actividad cumplida. |

7.7 - Realizar actividades de difusión y socialización a través de los diferentes canales de comunicación internos y externos del Código de Integridad.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | Evidencias: - Invitación a la Maratón de Integridad del Sector Hábitat" - Lista de inscritos. | La empresa participó en la "Maratón de Integridad del Sector Hábitat", realizado en el mes noviembre mostrando así el compromiso con la ética y transparencia, reforzando el valor de la "Honestidad". A dicha jornada se inscribieron 26 colaboradores. | Actividad cumplida. |

Subcomponente: Participación en las estrategias distritales de Integridad.

7.8 - Participar en las iniciativas de integridad lideradas por el distrito.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | Evidencias: - Invitación a la Maratón de Integridad del Sector Hábitat" - Lista de inscritos. | La empresa participó en la "Maratón de Integridad del Sector Hábitat", realizado en el mes noviembre mostrando así el compromiso con la ética y transparencia, reforzando el valor de la "Honestidad". A dicha jornada se inscribieron 26 colaboradores. | Actividad cumplida. |

Subcomponente: Gestión preventiva de conflicto de interés.

7.9 - Actualizar la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno, incluyendo los mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de interés.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|---------------------|
| 100% | Evidencias: - Agenda de Comité y proyecto de Acta por parte de OAP. | El 6 de diciembre de 2024 el Director Administrativo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la actualización de la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno. | Actividad cumplida. |

7.10 - Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés.



| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|-------------------------------|---|---|--|
| 50% | No se evidencian soportes de esta actividad | No se evidencian soportes de esta actividad | El proceso no aportó evidencia de la actividad de la jornadas de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés programada de acuerdo a lo informado en el segundo cuatrimestre en el mes de septiembre de 2024. |

7.11 - Promover el reporte de conflictos de interés en los colaboradores la Empresa.

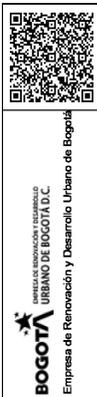
| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|-------------------------------|---|---|--|
| 50% | No se evidencian soportes de esta actividad | No se evidencian soportes de esta actividad | El proceso no aportó evidencia de la actividad comunicaciones internas instando a los colaboradores al reporte de los conflictos de interés. |

7.12 - Gestionar los reportes de Conflicto de interés.

| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|-------------------------------|--|---|---------------------|
| 100% | Remisión de la comunicación interna con reporte de potenciales conflictos a 31 de diciembre de 2024 a la Gerencia General Radicado: I2025000032 | Los contratistas adelantan el reporte de manifestación de conflicto de interés a través de la plataforma SIDEAP, en el evento que se presente un potencial conflicto de interés se notifica al enlace de la Dirección de Contratación a través de correo electrónico con el fin de hacer el seguimiento correspondiente. Se adelanta reporte semestral a la Gerencia General y se informa si se ha materializado algún conflicto de interés en el periodo reportado. | Actividad cumplida. |

Subcomponente: Gestión prácticas Antisoborno, Antifraude.

7.13 - Socializar la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno.



| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | <p>Divulgación a través de correo electrónico la actualización de la política de integridad aprobada por el Comité Institucional. Para la vigencia 2024 segundo semestre no se tienen programadas actividades diferentes a iniciar la sensibilización de los contenidos de esta política y el correo electrónico en esta primera fase es el canal utilizado para que los colaboradores conozcan los contenidos de la política, en la vigencia 2025 se articulará un componente de socialización a todos los colaboradores .</p> <p>Correo socialización política en diciembre de 2024</p> | <p>Posterior al 6 de diciembre de 2024 se divulga a través de correo electrónico la actualización de la política de integridad aprobada por el Comité Institucional. Para la vigencia 2024 segundo semestre no se tienen programadas actividades diferentes a iniciar la sensibilización de los contenidos de esta política y el correo electrónico en esta primera fase es el canal utilizado para que los colaboradores conozcan los contenidos de la política, en la vigencia 2025 se articulará un componente de socialización a todos los colaboradores .</p> | Actividad cumplida. |

7.14 - Promover los canales de denuncias de actos de corrupción, que incluyan el soborno, el fraude y los conflictos de interés a nivel interno y externo.

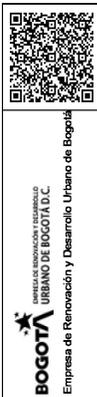
| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|---|--|---------------------|
| 100% | <p>El 22 de octubre de 2024, 9:00- 11:00 a.m. Se realizó reunión de líderes operativos presencial, se proyectó video sobre los canales en los que se puede acceder para presentar denuncias por actos de corrupción. En este espacio se socializaron los canales y la forma de presentar denuncias por actos de corrupción, la socialización fue realizada por la profesional de la Oficina de Control Disciplinario Interno.</p> | <p>En la reunión de líderes operativos de fecha 22 de octubre de 2024, 9:00 a 11:00 a.m. Se socializaron los canales de denuncias por actos de corrupción, soborno, fraude y conflictos de interés. Se anexan correos electrónicos como evidencia.</p> | Actividad cumplida. |

De lo anterior, se puede concluir que La Empresa cuenta con el Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP, el cual está integrado para el tema, específicamente con el Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública. Dicho programa cuenta con indicadores y metas. Producto del seguimiento realizado corte agosto – diciembre de 2024, por parte de la Oficina de Control Interno, se evidenció lo siguiente:

7.1 ALISTAMIENTO - “Realizar reunión de plan de trabajo con los Gestores de integridad.”: Observación OCI: El proceso no remitió evidencia del Documento de definición de roles para la ejecución del Plan de Trabajo de acuerdo a la meta e indicador de la actividad. Actividad vencida corte diciembre 2024.

7.3 DIAGNÓSTICO - “Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad y así determinar las acciones a realizar en la siguiente vigencia.” Observación OCI: A la fecha de este reporte de seguimiento no se cuenta con la evidencia de realización del Informe de la encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad de la Empresa, Actividad programada para el tercer cuatrimestre de 2024 lo que da el cumplimiento a la meta e indicador formulados por el proceso responsable. Actividad vencida corte diciembre 2024.

7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - “Realizar seguimiento y análisis sobre las declaraciones de conflicto de intereses de los colaboradores de la empresa.” Observación OCI: Actividad que debe ser liderada por la Dirección Administrativa y de TICs pero que fue realizada por la Dirección de Contratación. Revisar a quien corresponde la Responsabilidad de su elaboración. Actividad finalizada corte diciembre 2024.



7.10 SUBCOMPONENTE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS - “Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés.” Observación OCI: El proceso no aportó evidencia de las actividades de la jornadas de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés programada de acuerdo a lo informado en el segundo cuatrimestre en el mes de septiembre de 2024. Actividad vencida corte diciembre 2024.

7.11 SUBCOMPONENTE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS - “Promover el reporte de conflictos de interés en los colaboradores la Empresa.” Observación OCI: El proceso no apporto evidencia de la actividad comunicaciones internas instando a los colaboradores al reporte de los conflictos de interés. Actividad vencida corte diciembre 2024.

2.3.2. Segunda Línea de Defensa - Monitoreo al Programa de Transparencia y Ética Pública - III cuatrimestre de 2024.

Las actividades de apropiación de integridad en la Empresa, reportan la siguiente gestión, dentro del Monitoreo al Programa de Transparencia y Ética Pública - III cuatrimestre de 2024, elaborado por la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos, como Segunda Línea de Defensa:

Monitoreo al Programa de Transparencia y Ética Pública

| Componente | Total Act | Act III-24 | % Ejec |
|--|-----------|------------|------------|
| 1: Mecanismos para Transparencia y Acceso a la información | 12 | 11 | 98% |
| 2: Rendición de Cuentas | 21 | 21 | 100% |
| 3: Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano | 13 | 12* | 100%* |
| 4: Racionalización de trámites | 4 | 4 | 100% |
| 5: Apertura de Información y Datos Abiertos | 7 | 6 | 96% |
| 6: Participación e Innovación en la Gestión Pública | 6 | 6 | 100% |
| 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública | 16 | 12 | 90% |
| 8: Gestión de Riesgos de Corrupción - Mapas de Riesgo | 9 | 9 | 100% |
| | 88 | 81 | 98% |

Fuente: Monitoreo al Programa de Transparencia y Ética Pública - III cuatrimestre de 2024.

Específicamente, el Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública; muestra un porcentaje de ejecución del 90% a nivel general. Ahora bien, las siguientes actividades programadas para ejecutar desde o durante el tercer cuatrimestre no se llevaron a cabo, afectando la meta a obtener de dicho porcentaje:

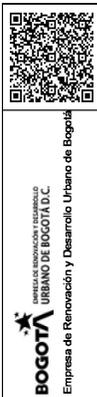
- **Actividad:** Realizar reunión de plan de trabajo con los Gestores de integridad. **Meta:** 1 Documento de definición de roles para la ejecución del Plan de Trabajo. **Observación:** La actividad estaba programada para el mes de febrero y pese a que en el seguimiento al primer cuatrimestre se indicó que se llevaría a cabo en el segundo cuatrimestre, no se cumplió y tampoco se solicitó modificación alguna en su programación inicial. El argumento presentado fue *“Aunque se cuenta con la resolución de conformación del equipo de gestores de integridad, reportada en seguimientos previos, se está trabajando para la próxima vigencia en fortalecer la definición de roles y responsabilidades en el marco del Plan para la implementación de la Política de Integridad, conflicto de intereses y gestión antisoborno.”*
- **Actividad:** Realizar encuesta para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad y así determinar las acciones a realizar en la siguiente vigencia. **Meta:** 1 informe con los resultados de Encuesta. **Observación:** La actividad estaba programada para los meses de octubre y noviembre y no se reportó la elaboración del informe. No es claro el seguimiento, pues se reporta la socialización de la Encuesta sobre Cultura de la Integridad y Transparencia Organizacional, liderada por la Veeduría Distrital, y mencionan que los resultados de esta encuesta son confidenciales y, por disposición de la Veeduría Distrital, no es posible compartir dicha información y reportan la divulgación realizada como cumplimiento de esta actividad, la cual no cumple con la meta programada.
- **Actividad:** Realizar sesiones de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés. **Meta:** 2 jornadas de capacitación a los colaboradores de la Empresa sobre conflictos de interés. **Observación:** La actividad estaba programada para los meses de mayo y octubre y solo se reportó la realización de una jornada en el segundo cuatrimestre de la vigencia. Para el tercer cuatrimestre no se reporta ningún seguimiento, incumpliendo así con la meta programada.
- **Actividad:** Promover el reporte de conflictos de interés en los colaboradores la Empresa. **Meta:** 2 Comunicaciones internas instando a los colaboradores al reporte de los conflictos de interés. **Observación:** La actividad estaba programada para los meses de junio y octubre y solo se reportó la elaboración de una comunicación en el segundo cuatrimestre de la vigencia. Para el tercer cuatrimestre no se reporta ningún seguimiento, incumpliendo así con la meta programada.

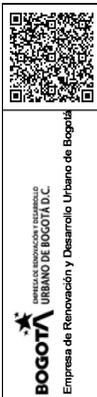
Lo anterior, se encuentra en armonía con el seguimiento realizado corte agosto - diciembre de 2024, por parte de la Oficina de Control Interno.

Ejerciendo el rol de Segunda Línea de Defensa, la Oficina Asesora de Planeación emite las siguientes recomendaciones que aplican al tema:

a. *Se recomienda a los responsables de la ejecución de las actividades incumplidas validar que la programación sea adecuada, pertinente y realizable, y en caso de requerir modificaciones solicitarlas debidamente justificadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.*

b. *Se recomienda a los responsables de la ejecución de las diferentes actividades, que el seguimiento responda a las metas programadas, y previo al reporte se realice una gestión oportuna que permita asegurar su cumplimiento dentro de los tiempos establecidos y proporcionar evidencias que respalden adecuadamente los avances finales.*





c. Se recomienda revisar y garantizar que el reporte de seguimiento sea muy claro y concreto respecto de la “Meta o Producto” definidas, para facilitar su lectura y determinar el avance de las mismas.

d. Los resultados de este informe son un insumo para los líderes de los diferentes componentes del Plan, para tomar las acciones adecuadas que permitan fortalecer la transparencia, la ética, la integridad y la lucha contra la corrupción en la empresa.

2.3.3. Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno.

La Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno. establece los lineamientos que permitan mejorar la cultura de integridad, basada en valores definidos en el código de integridad de la Empresa, mediante mecanismos para la detección y prevención de conflicto de interés y la protección ante posibles riesgos de soborno, y el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción dentro de la gestión de la Empresa.

La política operativa brinda los lineamientos en esta materia aplicables a todos los funcionarios, contratistas, pasantes, partes interesadas y quienes suscriben convenios interadministrativos de asociación o cooperación con la Empresa en el marco de su misionalidad y en virtud de la normatividad vigente aplicable.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

Objetivo: *“Fomentar entre los colaboradores una cultura de integridad 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”.*

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualiza el MIPG, siendo ésta una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública se encuentran: la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno, detalladas en el *Componente 7 del Programa de Transparencia y Ética Pública* para la vigencia 2024 publicada en la intranet de la empresa.

Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública se encuentran: la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno, detalladas en el *Componente 7 del Programa de Transparencia y Ética Pública* para la vigencia 2024 fue actualizada en su versión 2 y publicada en la intranet de la empresa ubicada en el siguiente link:

http://10.115.245.74/mipg-sig?title=conflicto+de+interes&field_proceso_target_id=166&field_clasificacion_del_documento_value=15



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.

En la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano se establecen mecanismos de prevención, cumplimiento y seguimiento, para evitar actos vinculados con faltas administrativas y al Código de Integridad por parte de los servidores públicos y contratistas, en su relación con otras personas, proveedores o cualquier tercero, en concordancia con las leyes aplicables.

En consecuencia, la Empresa comprometida con la implementación de las buenas prácticas del Gobierno Corporativo, como una herramienta para la sostenibilidad a largo plazo y, en coherencia con los estándares éticos definidos en el Código de Integridad, adopta esta política, cuyo propósito es establecer lineamientos generales para el conocimiento, la administración y resolución de los conflictos de interés que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades institucionales.

La gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque preventivo, es uno de los componentes de la política de integridad pública que buscan garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general. En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 *“La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.”*

POLÍTICA ANTISOBORNO.

En cumplimiento con la política de integridad, y los valores del Código de Integridad de la Empresa, se adopta la política Antisoborno, estableciendo las orientaciones frente a la actuación y toma de decisiones que contribuyen a evitar dentro del quehacer institucional cualquier acto que, directa o indirectamente, pueda constituir soborno, corrupción o sea contrario a la normatividad aplicable.

En armonía con esta política de integridad, se integran las metodologías y herramientas que ayudan a prevenir, identificar, evaluar, medir, mitigar y monitorear el riesgo de que los colaboradores, directivos, y proveedores de la Empresa incurran en conductas de corrupción o soborno, en donde el monitoreo debe ser preventivo y continuo.

Seguimiento a la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética Pública 2024 - Subcomponente: Gestión preventiva de conflicto de interés, el Proceso de Talento Humano actualizó la política en su versión 2, Dicha versión fue aprobada en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 6 de diciembre de 2024.



| % de avance Diciembre 2024 | Actividades Cumplidas | Avances al 31 de Diciembre de 2024 | OBSERVACIONES OCI |
|----------------------------|--|--|---------------------|
| 100% | Evidencias: - Agenda de Comité y proyecto de Acta por parte de OAP. | El 6 de diciembre de 2024 el Director Administrativo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la actualización de la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Anti soborno. | Actividad cumplida. |

CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha | Descripción de la modificación |
|---------|------------|---|
| 1 | 16/11/2022 | Adoptada en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño como un documento tipo política bajo el código PL-07, reemplazando el código GI-43 y se incluyen los roles y responsabilidades para la política anti soborno. |
| 2 | 10/12/2024 | Documento modificado por cambio en la estructura organizacional y de asignación de responsabilidades a la Dirección Administrativa y de TIC. Aprobada en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 6 de diciembre de 2024. |

La modificación de la política operativa en su versión 2, se da por cambio en la estructura organizacional y de asignación de responsabilidades a la Dirección Administrativa y de TIC.

Acorde con lo previsto en la Política Operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno y de conformidad con la competencia de la Dirección de Contratación de informar a la Gerencia General el seguimiento adelantado a los potenciales casos de conflicto de interés presentados, dicha Dirección presentó el *Reporte manifestaciones de potenciales conflictos de interés durante la vigencia 2024*, - Radicado E20250000032 del 10/01/2024, en donde relaciona el listado de contratistas que manifestaron tener potencial conflicto de interés a través de la plataforma SIDEAP durante el año 2024 y concluye que no se reportó la materialización de ninguno de ellos durante la vigencia 2024.

| Fecha | Nombre | # Contrato | Dependencia | Tipología | Causa expuesta en plataforma SIDEAP |
|------------|--------------------------------|------------|---------------------------------------|-----------|--|
| 11/01/2024 | Juan Pablo Zorro Pinzón | 001-2024 | Gerencia General | 1 | Socio y Representante Legal de Ecopolis UGA S.A.S. |
| 15/01/2024 | Daniel Feldman | 007-2024 | Gerencia General | 1 | Socio en Zona Industrial Taller de Arquitectura SAS |
| 25/01/2024 | Felipe Langebaek Carrizosa | 022-2024 | DT Planeamiento y Gestión Urbana | 2 | Padre: Director de Estudios Económicos del Grupo Bolívar |
| 31/01/2024 | Diana Lorena Ordoñez Rodríguez | 016-2024 | Dirección de Contratación | 1 | FUNDACION TEAL, soy fundadora desde el año 2023. |
| 01/02/2024 | Francisco Eduardo Real Rojas | 019-2024 | Subgerencia de Ejecución de Proyectos | 1 | Socio de la firma Infraestructura Legal SAS, de la que he sido empleado en los últimos 5 años. |
| 23/02/2024 | Sebastián Herrera Mejía | 060-2024 | Gerencia General | 1 | Socio de la Empresa Alto Relieve Arquitectura |
| 06/03/2024 | Jesús Manuel Leal Mora | 215-2024 | Dirección Administrativa y TIC's | 1 | MOSCOSO-LEAL PROYECTOS Y SISTEMAS INTEGRADOS S.A.S. |
| 21/03/2024 | Gubor Camacho Salamanca | 154-2024 | DT Planeamiento y Gestión Urbana | 1 | Actualmente soy socio y representante legal de Creceré FinLab SAS |



| | | | | | |
|------------|---------------------------------|----------|---------------------------------------|---|---|
| 21/03/2024 | María Elvira Villarreal Cuartas | 150-2024 | Dirección Técnica Comercial | 2 | Mediante radicado 1-2023-44757 del 30 de mayo de 2023 le notifico formalmente a Natalia Valencia, directora de Planeamiento Local los motivos que originan la declaración del impedimento. Debido a que mis padres residen desde el año 2005 en un predio ubicado en el barrio Santa Ana Occidental, que forma parte de una de las Actuaciones Estratégicas AE definidas en el Plan de Ordenamiento Territorial POT adoptado mediante Decreto Distrital 555 de 2021, la AE Teleport-Santafé. Debido a que es posible que en el futuro cercano se active el proceso de formulación de esta AE, es necesario comunicar que estamos frente a un potencial impedimento relacionado al numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo". Por esto, fue conveniente apartarme de la toma de decisiones o actuaciones que en mi condición de Subdirectora de Planeamiento Local de Norte podía |
| 15/04/2024 | José Antonio Ramírez Orozco | 164-2024 | Opcas | 1 | Socio y representante legal TAPIRUS SAS (NIT: 901334869-5), empresa que trabaja relacionamiento entre comunidades |
| 23/04/2024 | Catalina Escobar Galvis | 175-2024 | DT Estructuración de Proyectos | 1 | Accionista: Elemental Consultoría Territorial. Representante legal suplente de ingeniería elemental y equipos elemental |
| 29/04/2024 | Daniel Joseph Feldman Mowerman | 163-2024 | Gerencia General | 1 | Socio en Zona Industrial Taller de Arquitectura SAS |
| 26/05/2024 | Leonardo Leonardo Jiménez Rojas | 206-2024 | Dirección Financiera | 1 | EMPLEADO ANTEA COLOMBIA SAS |
| 29/05/2024 | Joseph Miguel Castillo Toro | 210-2024 | Dirección de Contratación | 1 | Socio de la Empresa I-PROJECT SAS; Representante Legal y Socio de CPC-ING SAS |
| 06/06/2024 | Dora Natalia Hernández Hidalgo | 239-2024 | Oficina Jurídica | 1 | Socia y empleada en la sociedad Allpa Legal SAS. Empleada en la sociedad Brigard Urrutia SAS en los últimos 5 años |
| 11/06/2024 | Juan Daniel Torres Montaña | 213-2024 | c | 1 | Soy socio de la empresa Google Plex WTA Seguros Ltda |
| 12/06/2024 | Juan Carlos Peláez Rojas | 277-2024 | Subgerencia de Ejecución de Proyectos | 1 | Socio de Lagartija Capital SAS en liquidación |
| 13/06/2024 | Wbeimar Hernández | 242-2024 | Oficina Jurídica | 1 | wh asociados sas |
| 21/06/2024 | Diana Lorena Ordoñez Rodríguez | 222-2024 | Dirección de Contratación | 1 | FUNDACION TEAL, soy fundadora desde el año 2023. |
| 26/06/2024 | Pablo Andrés Díaz Echeverri | 342-2024 | Subgerencia de Ejecución de Proyectos | 1 | Vinculación Laboral con: Banco Popular, Buona Vita Construcciones SAS, Teleperformance. Representante Legal: Buonavita Construcciones SAS, Mont Blanc Investments SAS, IDEC y CIA SAS Junta Directiva: Buonavita Construcciones SAS, Mont Blanc Investments SAS, IDEC y CIA SAS Socio: Buonavita Construcciones SAS, Mont Blanc Investments SAS, IDEC y CIA SAS, Diaz Hernandez y Cia SAS. |

Nota: Las acciones de apropiación de la Política operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno, durante el segundo semestre de 2024, se encuentran inmersas en las Acciones de apropiación de la integridad segundo semestre 2024, que se describen en el siguiente numeral.



2.3.4 Acciones de apropiación de la integridad – Segundo semestre 2024

Las 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

La Subgerencia de Gestión Corporativa – Talento Humano, y la Oficina de Control Interno (Campaña de Autocontrol), reportan las siguientes acciones de apropiación de la integridad durante el segundo semestre de 2024 y actividades que se relacionan con el tema con fecha de corte 31/12/2024, así:

Diciembre 2024.

Conoce más acerca de nuestro Programa de Transparencia y Ética Pública – Campaña de Autocontrol OCI – Primera entrega.

Segundo Semestre | Oficina de Control Interno | Programa de Transparencia y Ética Pública **Renobo**

Campaña Autocontrol

El programa de transparencia y ética pública busca fomentar la integridad y la responsabilidad en la administración pública según lo establecido en el artículo 31 de la ley 2198 de 2022.

Objetivos del programa de transparencia y ética pública.

- 1. Promover la integridad en la administración pública**
 - 1. Fomentar la rendición de cuentas en las instituciones.** El programa busca asegurar que las instituciones públicas sean responsables ante lo ciudadano, promoviendo la transparencia en sus acciones y decisiones.
 - 2. Establecer códigos de ética claros.** Se pretende desarrollar y difundir códigos de ética que guíen el comportamiento de los funcionarios públicos, garantizando un estándar moral en su desempeño.
 - 3. Fortalecer la confianza ciudadana.** Al implementar medidas de transparencia, se busca aumentar la confianza del público en las instituciones, mejorando la relación entre la ciudadanía y el gobierno.

Impulsar la participación ciudadana

- Facilitar el acceso a la información pública** El programa promueve el acceso a la información para que los ciudadanos puedan ejercer su derecho a estar informados sobre la gestión pública.
- Incentivar la vigilancia ciudadana** Se busca empoderar a la ciudadanía para que actúe como vigilantes de la administración pública, contribuyendo a la identificación de posibles irregularidades.
- Crear espacios de diálogo y consulta** El programa establece espacios donde los ciudadanos puedan expresar sus opiniones y sugerencias, fomentando una comunicación bidireccional con las autoridades.

Establecer mecanismos de control interno

- Implementar auditorías regulares** Se programan auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de las normas de transparencia y ética en la administración pública.
- Desarrollar capacitaciones para funcionarios** El programa incluirá capacitaciones orientadas a educar a los funcionarios sobre la importancia de la ética y la transparencia en su labor diaria.
- Crear un sistema de denuncias efectivo** Se establecerá un sistema accesible para que los ciudadanos puedan reportar irregularidades, garantizando la protección de quienes realicen las denuncias.

RENOBO | **Revitalizando la vida**



Conoce más acerca de nuestro Programa de Transparencia y Ética Pública - Campaña de Autocontrol OCI - Segunda entrega.

Segundo Semestre | Oficina de Control Interno | Programa de Transparencia y Ética Pública **RENOBO**

Campaña Autocontrol

El programa de transparencia y ética pública busca fomentar la integridad y la responsabilidad en la administración pública según lo establecido en el artículo 31 de la ley 2195 de 2022.

2 Mecanismos de implementación de la ley 2195 de 2022

Estrategias para promover la transparencia en la administración pública

- #### 1. Desarrollo de plataformas digitales accesibles

Implementar plataformas digitales que faciliten el acceso a la información pública, promoviendo la transparencia y el seguimiento de las acciones gubernamentales.
- #### 2. Capacitación continua para servidores públicos

Establecer programas de capacitación para servidores públicos sobre ética y transparencia, asegurando que comprendan y apliquen la ley correctamente.
- #### 3. Mecanismos de denuncia y protección

Crear canales seguros para que los ciudadanos puedan denunciar irregularidades, garantizando la protección de sus identidades y fomentando la participación ciudadana.

Control y supervisión de la implementación de la ley

- #### Establecimiento de auditorías regulares

Realizar auditorías periódicas a las instituciones públicas para evaluar la correcta implementación de la ley y detectar posibles incumplimientos.
- #### Creación de comités de supervisión

Formar comités independientes que supervisen el cumplimiento de la ley, asegurando que se sigan los protocolos establecidos y se mantenga la ética.
- #### Evaluaciones de impacto anual

Llevar a cabo evaluaciones anuales para medir el impacto de la ley en la administración pública y realizar ajustes necesarios para su mejora continua.

Fomento de la participación ciudadana en la gestión pública

- #### Iniciativas de consulta pública

Implementar iniciativas que permitan a los ciudadanos expresar sus opiniones y sugerencias sobre la gestión pública, fomentando la colaboración activa.
- #### Programas de sensibilización ciudadana

Desarrollar campañas de sensibilización que informen a la ciudadanía sobre sus derechos y la importancia de la transparencia en la gestión pública.
- #### Creación de foros comunitarios

Establecer foros donde los ciudadanos puedan discutir temas relacionados con la administración pública, promoviendo un diálogo abierto entre la comunidad y el gobierno.

RENOBO **Revitalización Urbana**



Conoce más acerca de nuestro Programa de Transparencia y Ética Pública - Campaña de Autocontrol OCI - Tercera entrega.

Segundo Semestre | Oficina de Control Interno | Programa de Transparencia y Ética Pública **RENOBO**

Campaña Autocontrol

El programa de transparencia y ética pública busca fomentar la integridad y la responsabilidad en la administración pública según lo establecido en el artículo 31 de la ley 2195 de 2022.

3 Impacto del artículo 31 en la administración pública.

Fomento de la transparencia en la gestión pública

- ##### 1. Implementación de políticas de transparencia

El artículo 31 promueve la creación de políticas que garanticen el acceso a la información pública, fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones.
- ##### 2. Mejoramiento en la rendición de cuentas

Se establecen mecanismos claros para que los funcionarios públicos respondan por sus acciones, lo que reduce la corrupción y aumenta la responsabilidad en la gestión.
- ##### 3. Acceso a información para ciudadanos

Los ciudadanos tienen derecho a solicitar información sobre la gestión pública, lo que empodera a la sociedad y promueve una democracia más participativa y activa.

Ética y comportamiento en la administración pública

- ##### Código de ética para funcionarios

El artículo 31 establece la necesidad de un código de ética que guíe el comportamiento de los funcionarios, promoviendo la integridad en sus acciones.
- ##### Formación en ética pública

Se requieren programas de capacitación en ética pública para funcionarios, asegurando que comprendan la importancia de la transparencia y la responsabilidad en la gestión.
- ##### Consecuencias por faltas éticas

El cumplimiento del artículo 31 conlleva sanciones para aquellos que actúen en contra de las normas éticas, disuadiendo comportamientos corruptos.

Fortalecimiento de la confianza ciudadana

- ##### Participación ciudadana activa

El artículo 31 fomenta la participación de los ciudadanos en la vigilancia de la administración pública, lo que aumenta la transparencia y la confianza en las instituciones.
- ##### Creación de espacios de diálogo

Se promueven espacios de diálogo entre las empresas públicas y la ciudadanía, facilitando la comunicación y mejorando la percepción sobre la administración pública.
- ##### Evaluación continua de políticas públicas

La implementación del artículo 31 incluye la evaluación constante de políticas, asegurando que se mantenga la transparencia y se ajusten según las necesidades ciudadanas.

RENOBO EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ

Revitalización urbana



Política Operativa de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno (Versión 2).



Noviembre 2024.

Encuesta sobre Cultura de la Integridad y Transparencia Organizacional.

¡Tu opinión es clave!

Participa en la Encuesta sobre la Cultura de la Integridad y Transparencia Organizacional.

Contribuye al fortalecimiento de una cultura basada en la honestidad, la ética y la transparencia en nuestra organización, la **fecha límite: 6 de diciembre**

Participa ahora

¡Tu percepción nos ayuda a construir un entorno más íntegro y transparente!



Octubre 2024.

¿Sabes qué es la Integridad Pública?

RENOBO

**¿Sabes qué es la Integridad Pública?
¿Conoces su importancia e implicación en la
buena gobernanza?**

Te esperamos en la capacitación, es importante para la empresa que te informes sobre el tema.

24 de octubre

10:00 a. m.

Manera virtual

Recordatorio: ¡Capacitación en Transparencia este 29 de octubre!





¡Únete a la Maratón de Integridad del Sector Hábitat!  Participa y Vive la Honestidad!

¡Únete a la Maratón de Integridad del Sector Hábitat!  Participa y Vive la Honestidad!

Resumir este correo



Talento Humano Renobo <talentohumano@renobo.com.co>
para Empresa

Jun, 24 Oct 2024, 8:00

¡Hola, Hola!

¡Prepárate para la Maratón de Integridad del Sector Hábitat!

Este año, la integridad y la transparencia son nuestras metas principales. **Nuestro valor es la honestidad**, y te invitamos a ser parte de una experiencia única donde trabajaremos juntos para fortalecer la ética y la responsabilidad en nuestra Empresa.

¡Súmate a la maratón y demuestra tu compromiso! Compartiremos conocimientos, vivencias y buenas prácticas para construir un entorno más íntegro y justo para todos. Además, ¡próximamente lanzaremos un emocionante torneo en el que podrás participar y demostrar tus habilidades!

Pronto estaremos compartiendo más detalles. ¡Mantente atento!

RENOBO

Curso virtual "Conflictos de Interés" en la Escuela del Hábitat.



Inscríbete en esta práctica, dinámica y corta capacitación sectorial sobre la gestión de los conflictos de interés

Curso Sectorial de conflictos de interés

Inscríbete aquí 

Fortalece tu compromiso con la integridad y la transparencia





¡Te invitamos a conocer más sobre nuestro Código de Integridad!

Conoce más detalles del
**Código de Integridad
y Conflicto de Intereses**



Septiembre 2024.

¿Qué es el Aplicativo por la Integridad Pública?

Función Pública

CICLO DE CAPACITACIONES DEL EMPLEO PÚBLICO

Aplicativo por la Integridad Pública

10:00 a. m.

Jueves 19 de septiembre

Conéctate:
LIVE YouTube
Función Pública

Aprende con nosotros!



Agosto 2024.

! Agéndate Capacitación Responsabilidad Manejo de Bienes Públicos !

**Capacitación
Responsabilidad
Manejo Bienes Públicos**

23 de agosto

10:00 a. m.
a
11:00 a. m.

Ingresar al siguiente link:

3. Gestores de Integridad.

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. adoptó el Código de Integridad del Servicio Público mediante Resolución 080 de 2018, en ella se estableció la misión, conformación, perfil, responsabilidades y demás temas inherentes a los Gestores de Integridad.

El artículo 8 del Decreto 118 de 2018, define que para el “ *Perfil de los/las Gestores/as de Integridad.* Para ser Gestor/a de Ética se requiere:

1. *Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.*
2. *Actitud de servicio.*

3. *Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.*
4. *Capacidad de liderazgo.*
5. *Buenas relaciones interpersonales.*
6. *Competencia para comunicarse con los demás.*
7. *Aptitud para trabajar en equipo.*
8. *Capacidad organizativa y ejecutiva.*
9. *Interés en el tema de Integridad.*
10. *Interés por capacitarse en el tema.*
11. *Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto."*

Para la vigencia 2024, se requirió a las diferentes dependencias, la selección de un representante para que fungiera el rol de gestor de integridad. Producto de dicho requerimiento, se conformó el Grupo de Gestores de Integridad de la Empresa para la vigencia analizada, así:

Gerencia General: Mirsa Yeinni López Morales

Oficina Asesora de Planeación: Servulo Isaac Echeverry Wachter

Oficina de Control Interno: Fernando Sánchez Jacobo

Oficina Jurídica: Sildana Paola Rodríguez Hernández

Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones: Rubén Darío Lerma Barbosa

Oficina de Control Disciplinario Interno: Claudia María Segura Tocora

Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales: Alexandra Alvarado Luna

Subgerencia de Planeamiento y Estructuración: Lilian Rocío Buitrago Beltrán

Subgerencia de Gestión Corporativa: Sonia Milena Duarte Pinzón

Subgerencia de Ejecución de Proyectos: Diana Zulaine Ariza Mateus

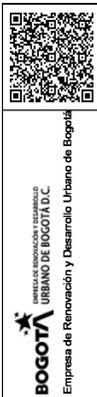
Dirección Técnica de Estructuración de Proyectos: Tannia Jazmín Orjuela Martínez

Dirección Técnica de Planeamiento y Gestión Urbana: Martha Loaiza Londoño

Dirección Técnica de Gestión Predial: Cristian Javier Sánchez Castillo

Dirección Técnica Comercial: Marisol Medina Olaya

Dirección Financiera: Brigeette Lorena Correa Benítez



Dirección Administrativa y de TIC: Holman Barrera Espitia

Dirección de Contratación: Liliana Guerrero Gómez

Dirección Técnica de Gestión de Proyectos: Pablo Díaz Echeverri

Dirección Técnica de Asesoría y Diseños Técnicos: Francisco Antonio Gámez Fuyer

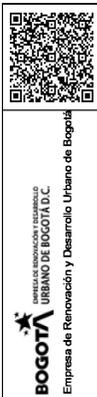
Igualmente, Gestores de Integridad designaron los representantes que liderarán esta función y contribuirán a la continuidad en la gestión de integridad en la Empresa. Tras la votación, fue seleccionada como delegada Lilian Buitrago, de la Subgerencia de Planeamiento y Estructuración, y como suplente, Martha Loaiza, de la Dirección de Planeamiento y Gestión Urbana.

4. CONCLUSIONES.

- Se verificó que la Empresa tiene debidamente adoptado y publicado el Código de Integridad del Servidor Público mediante la Resolución 174 de 2021 y cuenta con un Plan de Acción de Integridad para el periodo evaluado.
- Referente al Programa de Transparencia y Ética Pública 2024 versión 1 – Componente 7: Promoción de la Integridad y la Ética Pública y basados en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno con fecha de corte 30/04/2024, la apropiación de Integridad de la Empresa, reportó gestión en las actividades previstas y las mismas se ejecutaron en el plazo establecido.
- La actualización 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”*.

5. 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 (la Resolución No. 174 del 2021), 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 2025 (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).
- Se recomienda la implementación del 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 2025.
- Verificar permanentemente para la vigencia 2025, el cumplimiento de las actividades que se incorporaran en el Programa de Transparencia y Ética Pública, 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 e índice de integridad que contempla la gestión de las entidades en diferentes categorías.

Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Fernando Sánchez Jacobo – Contratista – Oficina de Control Interno.
Rubén Mauricio González Rincón – Contratista – Oficina de Control Interno.
Revisó: Janeth Villalba Mahecha – Jefe - Contratista – Oficina de Control Interno.
Aprobó: Janeth Villalba Mahecha – Jefe - Contratista – Oficina de Control Interno.



REGISTRO DE FIRMAS DIGITALES

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