



INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD IDPAC

Enero 2021 a 30 de noviembre de 2021

TABLA DE CONTENIDO

1-	OBJETIVO GENERAL	3
2-	ALCANCE DEL SEGUIMIENTO	3
3-	CRITERIOS	3
4-	RESULTADOS	3
4.1	<i>Plan de Gestión de Integridad</i>	3
4.2	<i>Actividades Desarrolladas En Cumplimiento Del Plan De Gestión De Integridad.</i>	5
4.3.	<i>Código de Integridad</i>	13
5-	VERIFICACIÓN FRENTE AL DIAGNÓSTICO SOBRE LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD DE LAS ENTIDADES DISTRITALES VEEDURIA DISTRITAL.	17
6-	CONCLUSIÓN	20
7-	RECOMENDACIONES	21

INDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1	Evidencia de reunión y capacitación Gestores de Integridad	6
Ilustración 2	Evidencia de medición de impacto de integridad.....	7
Ilustración 3	Declaración conflicto de interés.....	10
Ilustración 4	Evidencia canal - casos conflicto de interés.....	11
Ilustración 5	Evidencias curso de integridad.....	12
Ilustración 6	Evidencia de mecanismos de denuncia	13
Ilustración 7	Evidencia Armonización entre el código de ética y el código de integridad	14
Ilustración 8	Evidencia entrega de anchetas - valores institucionales.....	15
Ilustración 9	Convocatoria murales de integridad.....	15
Ilustración 10	Actividad apropiación valores institucionales.....	16
Ilustración 11	Tips sobre Código de integridad	17

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD DEL IDPAC

1- OBJETIVO GENERAL

Verificar la ejecución y el avance en el plan de gestión de integridad del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC. En el marco de lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018 y las disposiciones internas.

2- ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El seguimiento comprende la implementación y gestión al plan de integridad en el Instituto para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 30 de noviembre de 2021.

3- CRITERIOS

Decreto Distrital 118 de 2018 *"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"*.

"Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital", Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, de febrero de 2018.

4- RESULTADOS

4.1 Plan de Gestión de Integridad

Para la elaboración del Plan de Gestión de Integridad (PGI), se emitió un documento guía por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, *"Lineamiento guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital"* donde se establecieron las etapas para dicha ejecución.

La oficina de Control Interno verificó el Plan de Gestión de Integridad para el año 2021, en la página web de la entidad en el link de transparencia *6.1 Políticas, Lineamientos y Manuales - c / 2021 / Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (participacionbogota.gov.co;* encontrando que la Entidad cuenta con un plan de integridad asociado como componente adicional dentro del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Decreto 118 de 2018, el plan se diseñó teniendo en cuenta las fases sugeridas, así:

- 1- Alistamiento
- 2- Armonización
- 3- Diagnóstico
- 4- Implementación
- 5- Seguimiento y Evaluación

Frente a las fases del PGI revisadas, se evidencia que estas contienen las actividades a realizar, el producto o meta, el proceso responsable, la fecha de inicio y fecha de finalización, encontrándose en particular para cada etapa lo siguiente:

En la etapa de ALISTAMIENTO, la cual corresponde a la implementación del plan, la convocatoria, selección y escogencia de los gestores, etapa que se desarrolló durante el periodo comprendido entre los meses de julio y agosto de 2020, el cual finalizó con la expedición de la resolución 255 del 19 de agosto de 2020, donde se nombran los gestores de integridad para el IDPAC, indicándose que para el año 2021 se convocaron y nombraron nuevos gestores de integridad.

En cuanto a la fase de ARMONIZACIÓN, se incluyeron dos actividades las que corresponden a:

- 1- “Capacitar a los gestores con curso de Integridad "Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá” realizado por Gestores de Integridad”.
- 2- “Incluir el Plan de Integridad en la planeación estratégica de la Entidad para el 2021”, Actividad que se realizó el pasado 28 de febrero de 2021.

Fase de DIAGNÓSTICO, etapa que cuenta con cuatro (4) actividades.

SUBCOMPONENTE/ ETAPA/FASE	ACTIVIDAD	PRODUCTO O META	FECHA DE REALIZACIÓN	
			INICIO	FIN
			DD/MM/AA	DD/MM/AA
3. FASE DE DIAGNÓSTICO	Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad	Encuesta	1/01/2021	30/01/2021
	Aplicación instrumento de medición	Formulario enviado a los correos electrónicos	1/01/2021	30/01/2021
	Análisis del instrumento aplicado	Informe del análisis de la encuesta aplicada	1/01/2021	30/01/2021
	Presentación informe encuesta de impacto	Presentación de la encuesta	1/02/2021	1/02/2021

Para la fase de IMPLEMENTACIÓN, se determinaron nueve (9) actividades correspondientes a la socialización de la estrategia de conflicto de intereses y código de integridad, actividades que se ejecutarán entre el 01 de marzo al 15 de diciembre de 2021.

Fase de SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, para esta fase se implementaron cinco (5) actividades, tendientes a evaluar la aplicación del código de integridad, evaluación del cumplimiento del plan de gestión de integridad e implementación del plan para la próxima vigencia.

4.2 Actividades Desarrolladas En Cumplimiento Del Plan De Gestión De Integridad.

En relación con las actividades desarrolladas en el Plan de Gestión de Integridad del IDPAC, el proceso de Talento Humano mediante comunicación vía correo electrónico del 02 de diciembre de 2021 remitió información sobre las actividades que se han desarrollado correspondientes al tema de Integridad, entre las que se tienen las siguientes:

Para la etapa de alistamiento, donde las tres (3) actividades implementadas corresponden a la convocatoria para designación de gestores de integridad, selección de gestores de integridad y expedición de resolución, se evidenció por parte de la Oficina de Control Interno lo siguiente:

Mediante resolución 255 de 2020 se conformó el primer grupo de gestores de integridad año 2020.

Mediante resolución 353 del 14 de octubre de 2021 fue conformado el grupo de gestoras y gestores de integridad del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal –IDPAC, para el periodo 2021-2022, posteriormente por medio de Resolución 412 del 25 de noviembre de 2021, se modificó el artículo primero de la resolución 353 de 2021, incluyéndose otros dos gestores de integridad, así las cosas la entidad cuenta con quince (15) gestores de integridad, los cuales corresponden a funcionarios de diferentes procesos o áreas.

De acuerdo con la información suministrada por el proceso de Talento Humano, con los gestores de integridad se han realizado dos (2) reuniones y/o capacitaciones, el 26 de octubre de 2021 “*presentación de gestores de integridad*” y el 12 de noviembre de 2021 capacitación ofrecida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, de forma virtual (mediante la herramienta Microsoft Teams).

De igual manera, en el correo de invitación a capacitación por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se informó (...) “*que el curso que se aloja en la plataforma soy10 aprende para gestores de integridad no se encuentra abierto actualmente, desde el equipo de formación virtual de la subdirección técnica se tiene programado su apertura para el primer semestre del 2022*” (...)

Ilustración 1 Evidencia de reunión y capacitación Gestores de Integridad

IDPAC BOGOTÁ		COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA		Código: IDPAC-GE-PI-01				
		ASISTENCIA A REUNIONES INSTITUCIONALES Y/O INTERINSTITUCIONALES		Versión: 1.0.1				
				Fecha: 09/2021				
TEMA:	Capacitación Alcaldía de Bogotá "Gestores de Integridad"	CONFERENCIISTA:	Zohair Picarzo / Fico Londo					
FECHA:	12 de noviembre de 2021 10:30 a 12:30 pm	LUGAR DE REALIZACIÓN:	Virtual - Zoom					
ITEM	ENTIDAD	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	TELÉFONO FIJO / EXTENSIÓN	TELÉFONO CELULAR	E-MAIL	FIRMA
1	IDPAC	SFOS	Dolly La Rotta	Proles Univ		3108780734	drotta@participacionbogota.gov.co	
2	IDPAC	Oficina de	Marela Tinoco	Profesional	2417900 ext.	3132133446		Marela Tinoco D.
3	IDPAC	JURIDICA	GERMAN	TÉCNICO	2417900	3204384237	grodiguez@participacionbogota.gov.co	German Rodriguez C
4			Jeanette Martinez					
5			Cecilia González					
6	IDPAC	Talento Humano	Ruth Maribel Luongo	Contralora		3108744175	rluongo@participacionbogota.gov.co	
7	IDPAC	Secretaría	Claudia M. Valencia	Funcionaria	2417900	3112841116	cvalencia@participacionbogota.gov.co	Claudia M. Valencia
8	IDPAC	SFP	Marysol Buitos	Profesional	346325	3114403932	mbuitos@participacionbogota.gov.co	Marysol Buitos

IDPAC BOGOTÁ		COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA		Código: IDPAC-GE-PI-01			
		ASISTENCIA A REUNIONES INSTITUCIONALES Y/O INTERINSTITUCIONALES		Versión: 1.0.1			
				Fecha: 09/2021			
TEMA:	Preselección de Gestores de Integridad 2021	CONFERENCIISTA:	Maribel				
FECHA:	28/feb/2021 10:30 AM - 12:30 PM	LUGAR DE REALIZACIÓN:	Avenida Seve Principal - J1				
ITEM	ENTIDAD	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	TELÉFONO FIJO / EXTENSIÓN	TELÉFONO CELULAR	E-MAIL
1	IDPAC	G.P.	Carlos E. Madrid	Doc. Ejecutivo		3115391138	cmadrid@p...
2	IDPAC	GMP	Carla P. Ospina P	MdE Bp			carlaospina@p...
3	IDPAC	OMP	Oscar Alvarado	Mag. V.			oalvarado@p...
4	IDPAC	Escuela	Jeanette Martínez	Profesional	2417900 ext 1186	3112445766	jeanette@p...
5	IDPAC	SFP	Dolly La Rotta	Proles Univ		3108780734	drotta@p...
6	IDPAC	SFP	Marela Tinoco	Profesional		3132133446	mtinoco@p...
7	IDPAC	OAJ	German Rodriguez	Técnico		3204384237	grodiguez@p...
8	IDPAC	OAJ	Gerardo Pacheco	Funcionario Profesional		372016443	gerpacheco@p...
9	IDPAC	IN	Ruth Maribel Luongo	Contralora		3108744175	rluongo@p...
10	IDPAC	ETH	Claudia M. Valencia	Funcionaria		3112841116	cvalencia@p...
11	IDPAC	Secretaría	Marysol Buitos	Profesional		3114403932	mbuitos@p...
12	IDPAC	CAJ	Cecilia González			3108744175	cgonzalez@p...
13	IDPAC	TH	Ruth Maribel Luongo	Contralora		3108744175	rluongo@p...

Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

Es así como las actividades de convocatoria, resolución de conformación y reuniones de los gestores, las cuales están incluidas en el plan de integridad en la fase de alistamiento, se encuentran cumplidas por parte de la entidad.

Adicional a lo anterior, es importante fortalecer e incrementar las acciones de formación y capacitación al grupo de gestores y gestoras, para lo cual se recomienda tomar los cursos que se tienen programados para la vigencia 2022 por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, esto teniendo en cuenta la responsabilidad de los gestores para realizar actividades de sensibilización y motivación para promover la cultura de integridad entre los funcionarios y contratistas, todo esto con el apoyo del proceso de Talento Humano del Instituto.

En cuanto a la fase de ARMONIZACIÓN, de las dos actividades descritas, las que corresponden a:

1-“Capacitar a los gestores con curso de Integridad "Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá" realizado por Gestores de Integridad”, como se indicó en líneas anteriores, el pasado 12 de noviembre de 2021 se realizó capacitación virtual por parte de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, encontrándose pendiente la apertura del curso vigencia 2022.

2-“Incluir el Plan de Integridad en la planeación estratégica de la Entidad para el 2021”, Actividad que se realizó el pasado 28 de febrero de 2021, de lo que se evidenció que se tiene incluido el plan de gestión de integridad, link 6.1 Políticas, Lineamientos y Manuales - c / 2021 | Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (participacionbogota.gov.co).

Fase de DIAGNOSTICO, la cual cuenta con cuatro (4) actividades, la Oficina de Control Interno verificó la ejecución de estas actividades de acuerdo con la información suministrada por el proceso de talento humano, encontrando lo siguiente:

- i. Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad
- ii. Aplicación instrumento de medición”
- iii. Análisis del instrumento aplicado”
- iv. Presentación informe encuesta de impacto

Para las actividades descritas en el Plan de Acción en la fase de diagnóstico, y con el fin de realizar la medición del impacto de integridad, el proceso de Talento Humano el 16 de diciembre de 2020, habilitó un formulario de encuesta virtual de Percepción del Código de Integridad, la cual estuvo disponible hasta el 22 de enero de 2021 (...)”*dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, con el objetivo de recolectar la información sobre la apropiación e impacto de los valores del código de integridad*”(…) encuesta que fue diligenciada por ciento siete (107) funcionarios y contratistas del IDPAC.

Con la información de las encuestas en el mes de febrero de 2021, se emitió el informe de “*DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2021*” donde se realizó el análisis de la medición del impacto, informe que fue socializado el 26 de febrero de 2021, con los gestores de integridad.

Ilustración 2 Evidencia de medición de impacto de integridad

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada según el test de semáforo

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO SEMOFORO TEST	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	93%	MUY ALTO	¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente!
2	HONESTIDAD	80%	MUY ALTO	¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente!
3	RESPECTO	87%	MUY ALTO	¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente!
4	COMPROMISO	85%	MUY ALTO	¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente!
5	DILIGENCIA	77%	ALTO	¡En el IDPAC Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
6	JUSTICIA	88%	MUY ALTO	¡En el IDPAC Hemos realizado un Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente!

Fuente informe de diagnóstico de integridad vigencia 2021

En atención a lo anterior, se puede concluir que la entidad ha cumplido con las actividades programadas en el plan de gestión de integridad en lo concerniente a la etapa de DIAGNÓSTICO.

En cuanto a la fase de IMPLEMENTACIÓN donde se tienen nueve actividades a realizar, la oficina de control interno revisó la ejecución de estas encontrando lo siguiente:

No	ACTIVIDAD	PRODUCTO O META	FECHA INICIO	FECHA FINAL	ESTADO DE LA ACTIVIDAD – INFORMACIÓN PROCESO TALENTO HUMANO
1	Implementación estrategia de conflicto de intereses.	Estrategia para la gestión de conflicto de intereses - Plan de cierre de brechas - MIPG 2021	1/03/2021	30/03/2021	De acuerdo con la información suministrada por el proceso de Talento Humano por medio de correo electrónico del 02 de diciembre de 2021, "se creó documento con lineamientos de conflicto de interés", (en revisión por parte de la Oficina Asesora de Planeación).
2	Implementación estrategia de conflicto de intereses	Estrategia para la gestión de conflicto de intereses - Plan de cierre de brechas - MIPG 2021	1/04/2021	30/05/2021	
3	Socialización Tema conflicto de interés Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad u otros temas relacionados).	Talleres de socialización virtuales	1/06/2021	30/06/2021	Actividades realizadas: i) Se realizó taller de Sensibilización sobre conflicto de intereses, la invitación se realizó de forma masiva. ii) Se realizó ajuste al manual de contratación, con el fin de incorporar en la vinculación de los contratistas el registro de conflicto de intereses. iii) Creación de correo para la denuncia de casos de conflicto de intereses y casos de corrupción. iv) Publicación en la intranet del canal de comunicación casos de conflicto de interés. v) Solicitud y seguimiento de declaración de conflicto de intereses de acuerdo con la Ley 2013
4	Socialización código de integridad.	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	1/07/2021	30/07/2021	Actividades realizadas. a) Curso virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción. (Se expidió certificado) b) Se realizó una Actividad denominada murales de integridad. C) Actividad del Picnic de la participación se realizó una Actividad de Gobierno abierto y se resaltó la transparencia y la lucha anticorrupción por parte de la Entidad desde nuestra misionalidad. d) Entrega de anqueta a los funcionarios enfocada a los valores institucionales
5	Socialización código de integridad.	Convocatoria para que el representante legal, la alta dirección, funcionarios y contratistas, realicen el curso de integridad y transparencia este es de obligatorio cumplimiento.	1/06/2021	30/07/2021	

SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

No	ACTIVIDAD	PRODUCTO O META	FECHA INICIO	FECHA FINAL	ESTADO DE LA ACTIVIDAD – INFORMACIÓN PROCESO TALENTO HUMANO
6	Semana de apropiación de los valores de integridad, por dependencias.	Identificación de comportamientos de los colaboradores que reflejen como aplican valores éticos, contemplados en el Código de Integridad.	1/09/2021	30/09/2021	Se realizaron actividades de socialización, donde se invitó a participar en el mural de integridad, de acuerdo con la apropiación de los valores, por parte de los colaboradores de la entidad.
7	Socialización Tema conflicto de interés, aplicación del Código de Integridad. (Incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobre los servidores de la entidad, u otros temas relacionados).	Talleres de socialización - virtuales	1/10/2021	30/10/2021	Actividades realizadas: i) Se realizó taller de Sensibilización sobre conflicto de intereses, invitación que se realizó de forma masiva. ii) se realizó ajuste al manual de contratación, con el fin de incorporar en la vinculación de los contratistas el registro de conflicto de intereses. iii) creación de correo para la denuncia de casos de conflicto de intereses y casos de corrupción. iv) Publicación en la intranet del canal de comunicación casos de conflicto de interés. v) Solicitud y seguimiento de declaración de conflicto de intereses de acuerdo a la Ley 2013
8	Socialización código de integridad.	actividad de integración compensar	1/11/2021	30/11/2021	Con el apoyo de la caja de compensación Compensar, se realizó la entrega de anchetas a los funcionarios de la entidad, con productos alusivos a los valores.
9	Novenas navideñas enfocada en los valores institucionales	Actividades de apropiación valores institucionales	1/12/2021	15/12/2021	Actividad pendiente de realizar

Para las actividades mencionadas en la tabla anterior y de acuerdo con lo verificado por la Oficina de Control Interno, se hacen las siguientes precisiones.

- Implementación estrategia de conflictos de interés.

Frente a la implementación de la estrategia de conflicto de interés y de acuerdo con la información suministrada por el proceso de Talento Humano, se han realizado reuniones para implementar la estrategia, el último avance realizado al respecto consiste en la emisión del documento que contiene los lineamientos de la estrategia, encontrándose pendiente de la revisión por parte de la Oficina Asesora de Planeación.

- Taller conflictos de interés.

En atención a la información suministrada por el proceso de Talento Humano, el 13 de julio de 2021, se envió correo electrónico a todos los colaboradores de la entidad, invitándolos al taller de conflictos de interés, correo electrónico que contenía las siguientes especificaciones sobre el taller.

(...) “Desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, les recordamos la invitación al taller sobre conflicto de interés que se realizará el día de mañana 14 de julio de 8:30 a 11:00. Pueden inscribirse a este espacio en el siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/STxWLRCDsV> este es un espacio para todos los colaboradores de las entidades por lo que pueden hacer extensiva la invitación y entrar directamente con la siguiente información” (...)

“Sensibilización sobre conflicto de interés - Entidades del Distrito URL: <https://serviciocivildistrital.webex.com/serviciocivildistrital-es/j.php?MTID=m7b876ba147b925d1ce92a0a59d315e24>”

- Verificación de los conflictos de interés.

Para la identificación y verificación de conflictos de interés y de acuerdo con las disposiciones Distritales, en la plataforma SIDEAP se tiene implementado un módulo de declaración de conflicto de interés, para que todos los funcionarios y contratistas de la entidad realicen antes de su vinculación y dentro de la vigencia del vínculo, cuando se amerite, su declaración de conflictos de interés.

Por otra parte, en cuanto a la identificación de conflictos de interés para los contratistas de la entidad en el formato “*lista de chequeo Código: IDPAC-GC-FT-01*”. En dicho documento se dispone en el código 18-PBR, que se debe allegar por parte del contratista “*Soporte de la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 (SIGEP)*” Lo anterior aplica para contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, lo que permite identificar si un posible contratista se encuentra inmerso en conflicto de interés.

Ilustración 3 Declaración conflicto de interés

10-AI	Acta de evaluación de idoneidad (EPAC-GC-FT-03)	Digital	No aplica	No
11-RC	Resolución de contratos de prestación de servicios persona natural (EPAC-GC-FT-03) (II)	Digital	Responsable	Resp
12-PA	Formulario Preseleción actualizado (EPAC-GC-FT-03) (II)	Digital	Responsable	Resp
13-CD	Formulario Compromiso de Confidencialidad y es Divulgación de la Información actualizado (EPAC-GC-FT-07) (II)	Digital	Responsable	Resp
14-SCT	Solicitud de creación de terreno, si aplica (EPAC-GP-FT-05) (II)	Digital	Responsable	Resp
DOCUMENTOS CONTRATISTA				
15-SRV	Soporte del diligenciamiento de la hoja de vida de la función pública de persona natural (SIDEAP)	Digital	Responsable	Resp
16-IV	Hoja de vida de la función pública de la persona natural (SIDEAP) - persona natural (SIDEAP)	Digital	No aplica	No
17-DR	Declaración juramentada de bienes y rentas (SIDEAP), según fórmula y anexos (II)	Digital	Responsable	Resp
18-PBR	Soporte de la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 (SIGEP)	Digital	Responsable	Resp
18-SB	Documento que acredite afiliación vigente al sistema de seguridad social en salud y pensiones. Es válido cualquiera de los siguientes: Copia de certificado de afiliación Copia de formato de afiliación realizado ante la EPS y/o la AFP Copia de recibo de pago Las personas que acrediten, mediante documento expedido por la AFP, encontrarse parametradas al momento de la elaboración del contrato, no estarán obligadas a cotizar al sistema de pensiones en Colombia ni en el extranjero. Para aquellas personas que cumplan la edad de 55 años (hombres) y 50 años (mujeres) y que no hayan estado afiliadas al sistema general de pensiones, no será obligatorio su afiliación y pago de aportes a dicho sistema. (II)	Digital	Responsable	Resp
28-CE	Certificación laboral actualizada (II)	Digital	Responsable	Resp



Fuente Oficina de Control Interno

SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Así mismo, en el plan de gestión de integridad en lo relacionado con el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 1712 de 2014, en cuanto a la declaración de conflictos de interés se realizó solicitud y seguimiento a la declaratoria por parte de los funcionarios del IDPAC.

Adicional, en la intranet del IDPAC se cuenta con un canal de denuncias de CONFLICTOS DE INTERÉS,

Ilustración 4 Evidencia canal - casos conflicto de interés

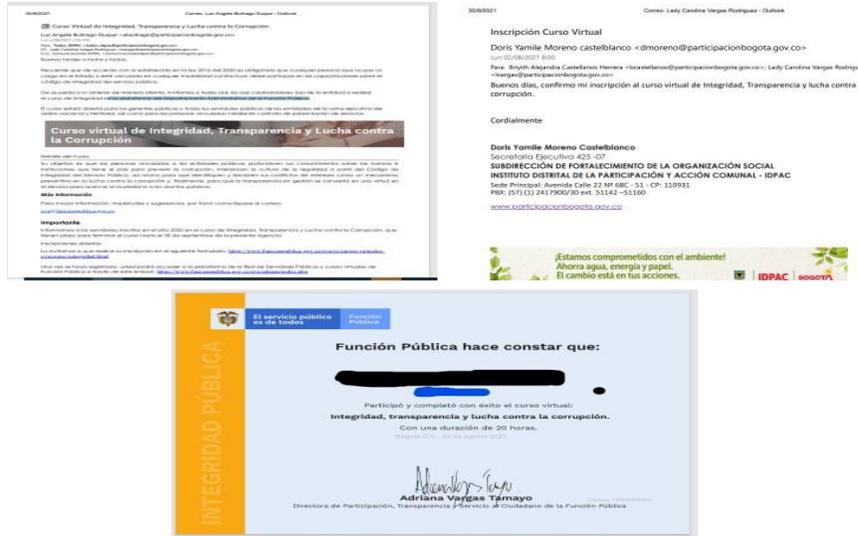


Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

Invitación al curso virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra la Corrupción.

En atención a la información suministrada por el proceso de Talento Humano, se evidenció por parte de la Oficina de Control Interno que, mediante correo electrónico del 02 de agosto de 2021, se invitó a todos los colaboradores de la entidad a realizar el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, el cual se encuentra en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública. Para las personas que realizaron el curso el cual tiene una duración de 20 horas se les entregó certificado otorgado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ilustración 5 Evidencias curso de integridad



Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

Finalmente, frente a las actividades de “Implementación estrategia de conflicto de intereses”, se recomienda realizar seguimiento a la emisión de la estrategia, así como la difusión de la misma, con el fin que sea conocida por todos los funcionarios y contratistas del Instituto.

- Mecanismos De Denuncia Frente A Situaciones Irregulares

En lo que respecta a los mecanismos de denuncia frente a situaciones irregulares, el proceso de Talento Humano mediante correo electrónico del 02 de Diciembre de 2021 indicó sobre la publicación en la intranet del canal de comunicación y la creación de correo para denuncia de casos de conflictos de interés y casos de corrupción.

En la revisión realizada por la Oficina de Control Interno en la página web de la entidad en el link www.participacionbogota.gov.co/denuncias-por-actos-de-corrupcion, se evidencio que se encuentra la información sobre como presentar denuncias de actos de corrupción, indicando los correos creados por la entidad para la presentación de denuncias, así también se cuenta con un botón de denuncia de corrupción, el cual se enlaza con la página de Bogotá te escucha, <https://bogota.gov.co/sdqs/denuncias-por-actos-de-corrupcion>; por medio de la cual, la ciudadanía y colaboradores de la entidad pueden crear la petición y/o generar denuncias con cuenta inscrita o de manera anónima.

Ilustración 6 Evidencia de mecanismos de denuncia



Fuente: página web IDPAC – Oficina de Control Interno

4.3. Código de Integridad

El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, cuenta con el Código de Integridad para lo cual ha adoptado el código de integridad del servicio público, documento el cual se encuentra compuesto por un marco legal, objetivo, alcance, armonización entre el código de ética y el código de integridad del servicio público, valores y principios éticos, (los que están actualizados conforme lo indicado en el Decreto 118 de 2018), e información sobre gestores de integridad.

Es así como se puede indicar que, el código de integridad es una guía que sirve para un adecuado comportamiento de los colaboradores de la entidad, en atención a que describe los valores, principios y las acciones de “*lo que hago*” y “*lo que no hago*”, facilitando la identificación de conductas correctas o incorrectas

Ilustración 7 Evidencia Armonización entre el código de ética y el código de integridad

ARMONIZACIÓN

A continuación, se presenta el resultado del proceso de armonización realizado por el Equipo de Gestores de Integridad del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC) con el propósito de articular el Código de Ética y Buen Gobierno de la Entidad y el Código de Integridad del Servicio Público Distrital; la documentación de este proceso se realizó en el Acta No. 2 del 25 de abril de 2018.



Fuente: Código de Integridad del IDPAC

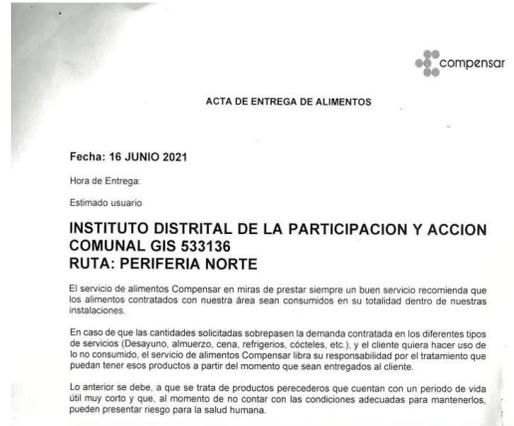
- *Socialización código de integridad.*

En cuanto a la socialización del código de integridad, a continuación, se relacionan actividades desarrolladas por el IDPAC, para la difusión y apropiación de los valores y principios consignados en el mencionado código, de acuerdo con la información suministrada por el proceso de Talento Humano y lo verificado en la página web e intranet de la entidad.

- ✓ Entrega de anqueta a los funcionarios enfocada a los valores institucionales.

Actividad que se realizó en el mes de junio de 2021, donde se envió a las residencias de los funcionarios de la entidad, una anqueta con productos alusivos a los valores institucionales, entre ellos se incluyó un pocillo con la impresión del nombre de los valores como son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Ilustración 8 Evidencia entrega de anchetas - valores institucionales



Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

- ✓ Se realizó una Actividad denominada “MURALES DE INTEGRIDAD”, para lo cual se invitó a los funcionarios de la entidad a participar con sus ideas sobre la mejor opción de murales para la entidad, actividad que se desarrolló entre el 6 de mayo al 28 de mayo de 2021.

Ilustración 9 Convocatoria murales de integridad



Participa en la construcción de los murales de integridad para la sede principal de la entidad.

Envía una frase o un mensaje en donde uses alguno de los 5 valores institucionales:

- *Honestidad
- *Respeto
- *Compromiso
- *Justicia
- *Diligencia

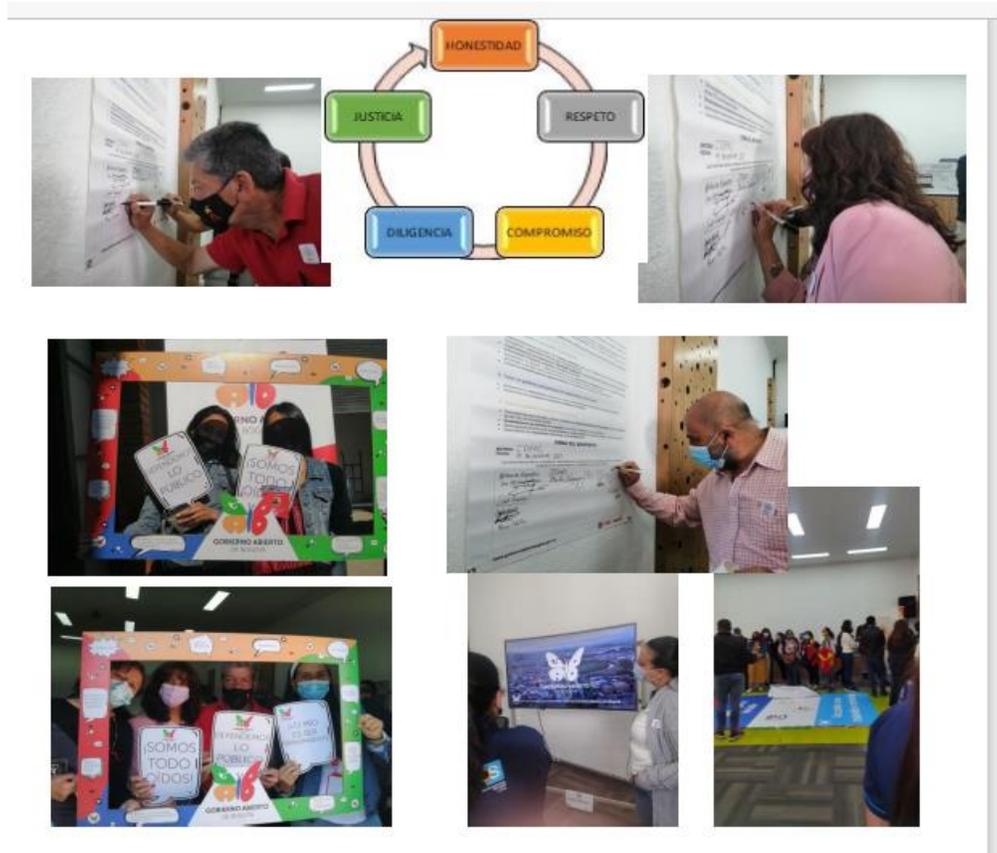
Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

- ✓ Picnic de la participación se realizó una Actividad de Gobierno Abierto y se resaltó la transparencia y la lucha anticorrupción.

Frente a esta actividad el proceso de Talento Humano, el 02 de diciembre de 2021 indicó lo siguiente.

“ Actividad de Gobierno abierto, en IDPAC hicimos el ejercicio y participamos en la feria presentada en nuestras instalaciones, en la cual se resaltó la transparencia y la lucha anticorrupción por parte de la Entidad desde nuestra misionalidad, durante el evento Picnic en IDPAC, realizado el día 19 de noviembre de 2021, se colocó en el pecho de las personas el pin del árbol como significado de la misionalidad de la Institución, la promoción de la participación y el fortalecimiento de la cual se resaltan los valores institucionales, adicionalmente se entregó impreso una imagen con los valores institucionales”.

Ilustración 10 Actividad apropiación valores institucionales



Fuente Evidencias aportadas por el proceso de Talento Humano

- ✓ Verificada la página de Intranet de la entidad por parte de la Oficina de Control Interno, se encontraron varios tips sobre los valores y principios del código de integridad.

Ilustración 11 Tips sobre Código de integridad



Fuente- Intranet IDPAC – Oficina de Control Interno

Respecto a la evaluación de la efectividad al código de integridad a través de una encuesta anual, el Proceso Gestión del Talento Humano informó, mediante correo electrónico del 02 de diciembre de 2021, que en el mes de enero de 2021 se realizó encuesta a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, informe que fue socializado con los gestores de Integridad y del cual se hizo alusión en el presente documento en la fase de diagnóstico.

5- VERIFICACIÓN FRENTE AL DIAGNÓSTICO SOBRE LA GESTIÓN DE INTEGRIDAD DE LAS ENTIDADES DISTRITALES VEEDURIA DISTRITAL.

De acuerdo con la verificación realizada por la Oficina de Control Interno en el seguimiento del Plan de Gestión de Integridad y en atención al diagnóstico efectuado por la Veeduría Distrital, se encontraron las siguientes recomendaciones para algunas entidades del Distrito, entre ellas el IDPAC, para lo cual se verificó la gestión realizada por la entidad para atenderlas.

Adicional al Diagnóstico sobre la gestión de integridad de las entidades Distritales, el 7 de julio de 2021, la Veeduría Distrital por medio de correo electrónico: racero@veeduriadistrital.gov.co, enviado por el Doctor RINO AUGUSTO ACERO CAMACHO Veedor Delegado para la eficiencia administrativa y presupuestal Veeduría Distrital, solicitó información a las entidades del Distrito, entre ellas al IDPAC, sobre la gestión y trámite en el plan de gestión de integridad, los planes de mejora y las actividades realizadas frente a las recomendaciones del informe de diagnóstico publicitado.

Frente a la solicitud y de acuerdo con la información suministrada por el Proceso de Talento Humano, el requerimiento de la Veeduría fue atendido por medio de comunicación del 21 de julio de 2021, con radicado de salida No. 2021ER5946.

Verificación por parte de la Oficina de Control Interno a las recomendaciones de la Veeduría Distrital.

- Recomendación de la Veeduría Distrital y respuesta dada por la Entidad.
 - a. (...) “Para aquellas entidades distritales que no han hecho el proceso de apropiación de su Código de Integridad, se les recomienda de una parte, la adopción a través de acto administrativo y, de otra parte, la identificación y adopción de valores adicionales (hasta 2) y la definición de principios de acción personalizados, que finalmente se traducen en la forma como cada entidad entiende, aplica y apropia los valores definidos en su Código.”(...)

En respuesta dada a la Veeduría Distrital el 21 de julio de 2021 “La entidad adoptó el Código de Integridad mediante Resolución No 092 de 2018 y desarrolla cinco (5) valores específicos. Este instrumento está en actualización para la definición de (2) dos valores adicionales con sus principios de acción para a su aplicación y adecuada apropiación”.

De la Verificación realizada por la Oficina de Control Interno de los valores incluidos en el código de integridad del IDPAC, no se encontraron valores adicionales adoptados.

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

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

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

En respuesta dada a la Veeduría Distrital el 21 de julio de 2021, *“Los Planes de Gestión de Integridad adoptados por Instituto en las vigencias 2020 y 2021, contienen y desarrollan las etapas de Alistamiento, Armonización y/o Actualización, Diagnóstico, Implementación, Seguimiento y Evaluación”*

En atención a la revisión realizada por la Oficina de Control Interno se encontró que el IDPAC incluye más de una actividad para cada fase del Plan de Gestión de Integridad, indicando *“que se va a hacer y cómo se va a hacer”*, adicional también incluye actividades de conflictos de interés y tiene implementado canales de denuncia y mecanismos de protección al denunciante, como lo recomienda la Veeduría Distrital.

- c. (...) *“Revisar y establecer lineamientos o políticas y procedimientos en lo relacionado con los conflictos de interés, principalmente en las siguientes entidades: CC, DADEP, FONCEP, FUGA, IDARTES, IDPAC, IDRD, IDT, IDPYBA, SDA, SED, SG y UAECD.”*

En respuesta dada a la Veeduría Distrital el 21 de julio de 2021 se indicó por parte del proceso de Talento Humano *“En cumplimiento con el Plan de acción y el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2021, se tiene prevista la implementación de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque preventivo, en el segundo semestre de esta vigencia”*.

De acuerdo con la revisión realizada por la oficina de control interno, estos lineamientos al 30 de noviembre de 2021 no se tienen implementados, sin embargo, el documento con los lineamientos se encuentra en revisión de la Oficina Asesora de Planeación.

- d. (...) *“Las entidades IDPAC y SDH deben mantener las mediciones de la efectividad de las acciones del PGI, realizar las mediciones de apropiación de valores y principios de acción y divulgar los resultados”*(...)

En respuesta dada a la Veeduría Distrital el 21 de julio de 2021 *“En el Instituto se han realizado dos diagnósticos para medir la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales, el primero se realizó en el mes de junio de 2020 y el segundo se realizó entre diciembre 2020 y enero de 2021, de acuerdo a las actividades del Plan de Gestión de Integridad, así mismo se realizó la socialización de los resultados con los gestores de integridad”*.

De acuerdo con la revisión realizada y lo reportado a lo largo del presente seguimiento, se evidenció que la entidad realiza múltiples actividades de medición y apropiación de principios y valores y plan de gestión de integridad.

No se evidenció la divulgación de los resultados de las mediciones realizadas a los funcionarios, colaboradores y la ciudadanía en general.

- e. *“Garantizar que en todas las entidades distritales se realicen mediciones periódicas, tanto de los niveles de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas, como de la efectividad de las acciones propuestas en el PGI, de manera que sus resultados permitan a las administraciones y a los gestores de integridad, definir y/o redefinir las actividades incluidas en el PGI, orientadas al establecimiento de una cultura de integridad en cada entidad.”*

En respuesta dada a la Veeduría Distrital el 21 de julio de 2021, *“De acuerdo con el Plan de Gestión de Integridad se tienen previstos dos diagnósticos anuales para medición de impacto de apropiación de los valores y principios de acción por parte de los servidores y contratistas. Su socialización se realizará a través de canales institucionales de comunicación interna asegurando la divulgación y retroalimentación de los resultados de las mediciones realizadas.”*

En revisión realizada por la Oficina de Control Interno se encontró un informe de diagnóstico frente a la encuesta realizada en el mes de enero de 2021 la cual se socializó con los gestores de integridad, y se encuentra pendiente la segunda medición, retroalimentación y divulgación respectiva.

6- CONCLUSIÓN

De la revisión realizada se concluye que la entidad formuló y publicó el Plan de Gestión de Integridad – PGI, para el año 2021 -.

Se evidenció que, de las 23 actividades descritas en el PGI, para la fecha del presente seguimiento, se han ejecutado quince (15) actividades y ocho (8) actividades se encuentran en ejecución.

De igual manera, se evidencio la ejecución de diversas actividades realizadas para la apropiación de valores y principios de acción, así como la socialización y divulgación de los temas relacionados con conflicto de interés. Acciones que fueron desarrolladas con el apoyo de los gestores de integridad. (ver anexo No. “Actividades Plan de Gestión de Integridad – Noviembre 2021”)

Finalmente, y de acuerdo con los lineamientos definidos en el decreto 118 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la entidad ha adoptado y apropiado el Código de Integridad del servidor público, adicionando principios de acción (“Lo que hago” “Lo que no hago”).

De acuerdo con las observaciones consignadas en el informe de diagnóstico, emitido por la Veeduría Distrital, la entidad ha adoptado las recomendaciones para la implementación del plan de gestión de integridad; bien con la ejecución de las actividades o con la planeación de estas.

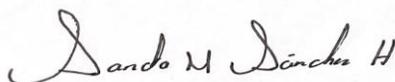
7- RECOMENDACIONES

- Incluir en el código de integridad de la entidad, hasta dos valores adicionales como se recomendó en el informe de diagnóstico elaborado por la Veeduría Distrital.
- Realizar seguimiento a la emisión de la estrategia de conflicto de interés, así como la difusión de esta, con el fin de que sea conocida por todos los funcionarios y contratistas de la entidad.
- Fortalecer las socializaciones y retroalimentación con los funcionarios y colaboradores del Instituto, sobre la apropiación de los valores y principios del Código de Integridad.
- Realizar actividades que garanticen la divulgación de los resultados de las mediciones realizadas frente a la apropiación de los valores y principios, a través de los diversos canales de comunicación que tiene el IDPAC.
- Realizar por parte de los gestores de integridad los cursos que se tienen programados para la vigencia 2022 por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Anexo “Actividades Plan de Gestión de Integridad – Noviembre 2021”.

Aprobado: 13 de diciembre de 2021

Elaboró y verificó



Sandra Milena Sánchez Hoyos
Contratista Oficina de Control Interno

Revisó y Aprobó

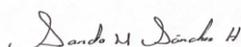


Pablo Salguero Lizarazo
Jefe Oficina de Control Interno

ANEXO 1

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD - INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC

ETAPA/FASE	No. ITEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO O META	ESTADO DE LA ACTIVIDAD
1. ALISTAMIENTO	1	Nueva convocatoria designación gestores de integridad	Correo electronico convocatoria	EJECUTADA
	2	Selección gestores de integridad	Acta de reunión	EJECUTADA
	3	Expedición resolución	Resolución de conformación de los gestores de integridad actualizada, revisada y publicada., Resoluciones 255 de 2020, 353 y 414 de 2021	EJECUTADA
2. ARMONIZACIÓN	4	Capacitar a los gestores con curso de Integridad "Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá" realizado por Gestores de Integridad	Equipo de Gestores Certificado	EJECUTADA
	5	Incluir el Plan de Integridad en la planeación estratégica de la Entidad para el 2021	Elaboración del Plan de Integridad	EJECUTADA
3. DIAGNÓSTICO	6	Diseño del instrumento para medir el impacto de integridad en la entidad	Encuesta	EJECUTADA
	7	Aplicación instrumento de medición	Formulario enviado a los correos electronicos	EJECUTADA
	8	Análisis del instrumento aplicado	Informe del análisis de la encuesta aplicada	EJECUTADA
	9	Presentación informe encuesta de impacto	Presentación de la encuesta	EJECUTADA
4. IMPLEMENTACIÓN	10	Implementación estrategia de conflicto de intereses.	Estrategia para la gestión de conflicto de intereses - Plan de cierre de brechas - MIPG 2021	EN EJECUCIÓN
	11	Implementación estrategia de conflicto de intereses	Estrategia para la gestión de conflicto de intereses - Plan de cierre de brechas - MIPG 2021	EN EJECUCIÓN
	12	Socialización Tema conflicto de interes	Talleres de socialización - virtuales	EJECUTADA
		Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobres los servidores de la entidad, u otros temas relacionados).		
	13	Socialización código de integridad.	Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.	EJECUTADA
	14	Socialización código de integridad.	Convocatoria para que el representante legal, la alta dirección, funcionarios y contratistas, realicen el curso de integridad y transparencia este es de obligatorio cumplimiento.	EJECUTADA
	15	Semana de apropiación de los valores de integridad, por dependencias.	Identificación de comportamientos de los colaboradores que reflejen como aplican valores éticos, contemplados en el Código de Integridad.	EJECUTADA
	16	Socialización Tema conflicto de interes	Talleres de socialización - virtuales	EJECUTADA
		Aplicación del Código de Integridad. (incluye análisis de desviaciones, convivencia laboral, temas disciplinarios internos, quejas o denuncias sobres los servidores de la entidad, u otros temas relacionados).		
	17	Socialización código de integridad.	actividad de integración compensar	EJECUTADA
18	Novenas navideñas enfocada en los valores institucionales	Actividades de apropiación valores institucionales	EN EJECUCIÓN	
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19	Evaluar el cumplimiento del código de integridad del servicio publico	Preparar información para presentación de los resultados de la apropiación del código de integridad y valores institucionales del IDPAC	EN EJECUCIÓN
	20	Definir instrumento para realizar seguimiento y evaluación	Encuesta de percepción	EN EJECUCIÓN
	21	Aplicación de instrumento	Creación del formulario y envío masivo	EN EJECUCIÓN
	22	Análisis del instrumento e informe final gestión	Informe final	EN EJECUCIÓN
	23	Formular el plan de trabajo de la siguiente vigencia y presentarlo para aprobación	La formulación del plan incluye las actividades programadas para el año siguiente	EN EJECUCIÓN
TOTAL ACTIVIDADES		23		EN EJECUCION = 8 EJECUTADA = 15



Elaboró: Sandra Milena Sánchez Hoyos
Contratista Oficina de Control Interno