

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

1. MARCO NORMATIVO

- **Constitución política de 1991.** Carta magna de la República de Colombia que define las relaciones del Estado y la sociedad.
- **Ley 489 de 1998** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios...”
- **Acuerdo Distrital 244 de 2006** "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital".
- **Ley 1341 de 2009** “Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto Distrital 489 de 2009** "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1437 de 2011** “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- **Ley 1474 de 2011** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- **Ley 1712 de 2014** “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto Nacional 124 de 2016** “Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".
- **Decreto Nacional 1499 de 2017** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- **Ley 1757 de 2015** “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”.
- **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".
- **Documento CONPES 01- 2018** “Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción”.
- **Ley 2013 de 2019** “Por medio de la cual se pretende garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- **Decreto Distrital 189 de 2020** “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”.

- **Acuerdo Distrital 761 de 2020** “Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.
- **Directiva 005 de 2020** “Gobierno Abierto de Bogotá es un modelo de gestión pública que facilita una relación democrática y transparente entre la administración distrital y la ciudadanía, haciendo uso de las Tecnologías de la información y la Comunicación -TIC- y se sustenta en la estrategia de Estado Abierto en la que avanza Colombia”.

2. MARCO INSTITUCIONAL

- **Resolución N°632 de 2018** “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la Secretaría Distrital del Hábitat”
- **Resolución N° 651 de 2020** “Por la cual se actualiza Código de Integridad del Servicio Público en la Secretaría Distrital del Hábitat adoptado en la Resolución 632 de 2018 y se establece la conformación y funcionamiento del equipo de Gestores de Integridad”

3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT

La Secretaría del Hábitat se compromete a favorecer y fortalecer una cultura basada en la vivencia de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el manejo de los conflictos de interés desde una acción preventiva, buscando que se incorporen en el desempeño de sus colaboradores los comportamientos característicos de la diligencia, la justicia, el compromiso, la honestidad y el respeto, con el fin de lograr una gestión institucional enmarcada en un ambiente de transparencia, probidad y no tolerancia con la corrupción.

Para lograr este objetivo, se tiene como herramienta principal la implementación, actualización, seguimiento y evaluación permanente del Plan Institucional de Gestión de la Integridad.

4. Visión

Ser reconocida como la entidad líder para la gestión e implementación de la política integral de vivienda y hábitat, contribuyendo a que en el Distrito Capital se incremente la igualdad en la calidad de vida, la infraestructura pública disponible como escenario democrático y seguro, y se propicie la construcción de comunidad a través de la interacción de sus habitantes.

5. Misión

Liderar la formulación e implementación de políticas de gestión del territorio urbano y rural, en el marco de un enfoque de desarrollo que articula los objetivos sociales y económicos de ordenamiento territorial y de protección ambiental, a fin de mejorar la vivienda y el urbanismo en el Distrito Capital.

6. Objetivos estratégicos

- OE1. Contribuir al acceso a una vivienda adecuada y asequible para los hogares de Bogotá.
- OE2. Contribuir al mejoramiento del entorno.
- OE3. Controlar la enajenación y arrendamiento de vivienda, la urbanización y la construcción del hábitat en el Distrito Capital.
- OE4. Fortalecer la gestión transparente de la acción pública al servicio de la comunidad.

7. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

7.1. Objetivo general

Promover y fortalecer entre los colaboradores de la Entidad una cultura de integridad basada en valores, con el fin de optimizar y monitorear los comportamientos desde una acción preventiva, contribuyendo al desempeño institucional, el manejo y seguimiento de conflictos de interés y a una gestión pública transparente.

7.2. Objetivos específicos

- Establecer una metodología para el monitoreo y seguimiento a los conflictos de interés, identificando y promoviendo buenas prácticas.
- Fortalecer la cultura de integridad a través de la difusión y apropiación de la política y el código de integridad.
- Promover la lucha contra la corrupción a través de acciones preventivas.

8. ALCANCE

La Política de Integridad de la SDHT va dirigida a todos los colaboradores de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación con la entidad. Igualmente, es aplicable a todos los procesos y procedimientos institucionales, con el fin de promover una gestión institucional íntegra, proba y transparente.

9. ACTORES Y RESPONSABLES

9.1. Subdirección Administrativa - Talento Humano

- Realizar la sensibilización y contextualización de la gestión de conflictos de interés, a través de la política de integridad y la política de talento humano.

- Fortalecimiento con la implementación del sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, herramientas de integridad y prevención de la corrupción.
- Liderar la Política de Integridad (MIPG).

9.2. Subsecretaría de Gestión Corporativa - Control Interno Disciplinario

- Realizar el monitoreo y seguimiento a la gestión de conflictos de interés.
- Incorporación de compromisos anticorrupción en los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

9.3. Subdirección de Programas y Proyectos

- Liderar la Política de Transparencia (MIPG).
- Liderar el proceso de implementación y seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC.
- Seguimiento y acompañamiento al desarrollo de la Política de Integridad.

10. MARCO CONCEPTUAL

Para comprender mejor la Política se requiere conocer los siguientes conceptos fundamentales que nos permitirán cumplir nuestro compromiso con la transparencia y la integridad.

Conflicto de interés. Cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016, p. 9).

Control Preventivo. Proceso de gestión administrativas y riesgos de corrupción, y al diseño e implementación de acciones que eliminen sus causas o mitiguen su materialización. (Metodología gestión de conflictos de interés en el sector público distrital, 2018, p. 9).

Corrupción. Abuso de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, en el que se incurre al ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios a cambio de acciones, decisiones u omisiones (Transparencia Internacional, 2017).

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.

Diligencia. Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Justicia. Actuar con imparcialidad respetando siempre las normas y evitando las preferencias.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Integridad. Es la alineación consistente con y, el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados (OCDE, 2010, p. 3).

Transparencia. Práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadanía en la toma de decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción. (Metodología gestión de conflictos de interés en el sector público distrital, 2018, p. 10).

Probidad. Es una especie de la honradez, honestidad, decencia, integridad moral que se espera de una persona de acuerdo a su rango y condición social o profesional. Es un requisito esencial para ejercer algunas profesiones, ya que es una cualidad mayor que la de la honradez pura y simple. (Diccionario Jurídico Chileno – 2001)

11. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Como parte del modelo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión se busca fortalecer la cultura de integridad; para lograr este objetivo se tienen como referencia:

11.1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que se aplica a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional. Está contemplado dentro de la Política de Desarrollo Administrativo de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano.

Como parte integral del PAAC (componente 6), el Plan Institucional de Gestión de la Integridad de la SDHT se adoptó mediante Resolución No.632 del 05 de octubre de 2018, modificada parcialmente por la Resolución No. 651 del 31 de diciembre de 2020, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Decreto Distrital No. 118 de 2018 mediante el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se

modifica el Decreto Distrital 489 de 2009 y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Responsables:

- **Subdirección Administrativa – Talento Humano:** Responsable de adoptar y ejecutar las políticas, planes, programas y actividades de administración del talento humano, salud ocupacional, capacitación, inducción y reinducción, bienestar e incentivos, seguridad industrial, carrera administrativa y evaluación del desempeño de los servidores y servidoras de la Secretaría, dentro del marco de una cultura de valores éticos.
- **Subdirección de Programas y Proyectos:** Lidera el desarrollo de la Política de Transparencia de la Entidad, apoya el desarrollo de la Política de Integridad a través del proyecto de inversión formulado para tal fin. Como segunda línea de defensa, realiza acciones de monitoreo.

11.1.11.2. Ruta Metodológica para la gestión de conflictos de interés

Con el fin de orientar a los colaboradores de la SDHT en el manejo de casos en los que se vean enfrentados a posibles situaciones, implementará la metodología planteada por la Veeduría Distrital a través del documento guía para la formulación de una ruta metodológica para la gestión de los conflictos de interés, el cual contiene los siguientes pasos:

1. Definir el alcance de la gestión de conflictos de interés.
2. Integración de los conflictos de interés en la política de talento humano.
3. Articulación de los conflictos de interés en la política de integridad.
4. Establece un proceso de comunicación y sensibilización.
5. Implementación de un proceso para el manejo de conflictos de interés.
6. Ejecutar un plan de seguimiento y monitoreo.

Responsables:

- **Subdirección Administrativa - Talento humano:** Responsable de dar cumplimiento a las políticas asociadas a la gestión del talento humano. Garantizar el cumplimiento del proceso para el manejo de los conflictos de interés.
- **Oficina Asesora de Comunicaciones:** Realizar permanentemente acciones y campañas de comunicación que permitan recordar y enfatizar en la importancia de reportar la existencia de conflictos de interés.

11.2.11.3. Ruta Metodológica para la gestión de riesgos de microcorrupción en puntos de servicio

Con el fin de alcanzar la meta producto: “Implementar 1 proceso de articulación sectorial en la gestión de proyectos de inversión en cumplimiento de la ley de la transparencia en concordancia de los principios de GABO”, que hace parte del logro 27 del propósito 5 “Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente” contenido en el Plan Distrital de Desarrollo: Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI 2020-2024 se planteó la implementación de la Ruta Metodológica para la gestión de riesgos de microcorrupción en puntos de servicio propuesta por la Veeduría Distrital, la cual se compone de los siguientes pasos:

1. Alistamiento.
2. Implementación.
3. Análisis de la información.
4. Reporte y Divulgación.
5. Seguimiento.

PROYECTO - BORRADOR