

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) ha sido implementada en las entidades públicas del orden nacional y territorial, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1499 del 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" y dado el dinamismo de las herramientas de gestión incluidas en este marco de referencia, se requiere de un acompañamiento técnico permanente para el despliegue efectivo de los instrumentos de gestión que el modelo integra.

Desde el Distrito Capital, específicamente desde la Secretaría General se diseñaron y ejecutaron diferentes acciones enfocadas al fortalecimiento institucional de las entidades distritales y se logró posicional a Bogotá como un referente nacional en términos de gestión y desempeño, soportado en los índices de seguimiento al avance de la gestión.

A continuación, se presenta un recuento del despliegue de acciones desde los frentes estratégico, táctico y operativo del Sistema de Gestión del Distrito Capital bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, incluyendo los principales logros alcanzados y los retos propuestos.



Contexto

Para abordar la gestión y el desempeño institucional de las entidades del Distrito, es necesario visualizar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) estableció MIPG como el marco de referencia que brinda los instrumentos para la adecuada dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG, fue adoptado inicialmente en el Distrito Capital mediante el Decreto 591 de 2018 "Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones". Este marco legal modificó el Sistema Integrado de Gestión Distrital (SIG), articulando los elementos previamente diseñados con los lineamientos incluidos en el MIPG.

Dado el dinamismo de las herramientas de gestión y las necesidades cambiantes de la ciudadanía, la adopción del MIPG en el distrito se actualizó en el 2019, con la expedición del Decreto 807 "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones", definiendo elementos relacionados con la conceptualización, institucionalidad, aplicación, operación, medición y seguimiento en los organismos y entidades del Distrito Capital y, posterior a este en el 2023, se expidió el Decreto 221 "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones", que actualizó el esquema de operación del Modelo teniendo en consideración los cambios surtidos y la normas expedidas o actualizadas en el orden Nacional.

Lo anterior es una muestra de la necesidad permanente de actualización para el abordaje de los derechos, necesidades y expectativas de la ciudadanía y el logro de los objetivos institucionales, apoyado en el desarrollo e implementación de instrumentos administrativos que optimicen la gestión pública, teniendo en cuenta los requisitos legales aplicables y esta fue una tarea que las entidades distritales desarrollaron de manera efectiva bajo el compromiso del Incremento del Valor Público.



Institucionalidad

El esquema estratégico para el despliegue de las herramientas de gestión y desempeño institucional requiere de la participación de actores de alto nivel para la toma de decisiones que impacten positivamente a las entidades distritales. Adicional a esto, se debe incluir a los responsables técnicos de las temáticas de gestión, quienes desde su experticia despliegan las estrategias necesarias para alcanzar los resultados propuestos. Este esquema debe organizarse temáticamente, considerando los alcances de la toma de decisiones estratégicas y la difusión de la información garantizando la uniformidad en el mensaje en los niveles correspondientes de la gestión distrital.

A continuación se presenta el esquema de direccionamiento de la gestión en el Distrito Capital, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Nacional 1499 de 2017, y el artículo 7 del Decreto 221 de 2023, definiendo la estructura y alcance de las siguientes instancias:

Instancias Distritales para la Gestión y el Desempeño Institucional



Gráfica 1. Instancias Distritales para la Gestión y el Desempeño Institucional Fuente: elaboración propia a partir del Decreto Distrital 221 de 2023.

Comité Distrital de Gestión y Desempeño

El Comité Distrital de Gestión y Desempeño es "la instancia encargada de orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, así como articular los esfuerzos institucionales e impulsar los mecanismos de articulación administrativa entre las entidades distritales para el desarrollo del modelo"1.

.

BOGOTA

¹ Decreto Distrital 221 de 2023, Artículo 8. Comité Distrital de Gestión y Desempeño.

"Esta instancia está conformada por el(la) Alcalde(sa) Mayor de Bogotá D.C o su delegado/a, las y los secretarios de despacho integrantes del Consejo de Gobierno Distrital, y las y los gerentes, presidentes y directores de las entidades descentralizadas del Distrito Capital." ²

Entre los resultados a destacar se resalta el compromiso del nivel directivo para la implementación de las herramientas de gestión y la promoción de la mejora, evidenciada en el incremento progresivo de los resultados del Índice de Desempeño Institucional en las entidades distritales.

Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño

La Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño es "la instancia encargada de coordinar y gestionar la adecuación, operación, articulación, seguimiento y medición del Sistema de Gestión, así como de la asesoría técnica al conjunto de entidades y organismos distritales en la materia"³. Esta instancia está conformada por las entidades líderes de las políticas de gestión y desempeño del MIPG. La presidencia de esta comisión es ejercida por la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional y la secretaría técnica por la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional.

Entre los avances asociados a la gestión de esta instancia se resalta el posicionamiento de la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional como garante del cumplimiento de las funciones asignadas a los miembros mediante el establecimiento de acciones para orientar su dinámica al logro de su propósito y el ejercicio eficaz bajo el rol de liderazgo de política de los miembros de la comisión.

Una de las estrategias definidas para el fortalecimiento de la gestión en el Distrito Capital es el diseño, ejecución y seguimiento del "Plan Marco MIPG", cuyo propósito es la definición de la ruta de acción desde la perspectiva táctica para la ejecución de acciones que aporten a la mejora en las entidades distritales, teniendo como referente las apuestas definidas por cada líder de política de gestión del orden nacional.

BOGOTA

² Existe delegación de la Alcaldesa Mayor de Bogotá en la Secretaria General, a través de Resolución 038 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

³ Decreto Distrital 221 de 2023, Artículo 8. Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño.

Durante el periodo administrativo, la estructuración del "Plan Marco MIPG" partió del análisis de los resultados obtenidos en la Medición de Desempeño Institucional y las recomendaciones asociadas a las políticas del modelo, con esto, se diseñaron actividades que respondiera eficientemente a las brechas del distrito capital y permitieran mejorar la gestión, evidenciándose incrementos sustanciales en el índice de Desempeño institucional y los índices por política.

Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño.

El Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, es "la instancia encargada de dirigir, articular y hacer seguimiento a las políticas y estrategias sectoriales, y a las políticas de gestión y desempeño, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia... Estarán integrados por: El/la secretario/a de despacho de la Secretaría cabeza de sector o su delegado, quien lo presidirá, los/las Gerentes, Presidentes, Directores de los departamentos y unidades administrativas del sector central del respectivo sector, los/las Gerentes, Presidentes, Directores de las entidades descentralizadas del respectivo sector".

Los comités sectoriales sesionan con la regularidad establecida en el marco normativo, constituyéndose como un espacio para la socialización de buenas prácticas en materia de gestión y desempeño, adicional al manejo de los temas propios del sector. Estas sesiones fueron desarrolladas a partir la entrega de información de la medición de desempeño institucional consolidada por sectores, que agregaba los índices correspondientes, brindando una perspectiva específica aplicable a la realidad del sector, logrando mejores resultados en las acciones que se desprendían para la mejora institucional.

Comité Distrital de Auditoria

El Comité Distrital de Auditoría es "un órgano asesor que impulsará las directrices brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública o la administración Distrital para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del orden

BOGOTA

⁴ Decreto Distrital 221 de 2023, Artículo 12. Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño.

distrital y hace parte de las instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema de Control Interno del Distrito"⁵. Participan en esta instancia las y los jefes de control interno que son nombrados por el(la) Alcalde(sa) Mayor de Bogotá, y pueden asistir quienes ostenten este cargo en otras entidades distritales. La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional es invitada permanente en esta instancia.

Entre los principales logros se resalta la activación de esta instancia, formalizándose como un canal de comunicación permanente con las jefaturas de control interno de las entidades distritales, logrando la identificación de las necesidades en materia de control interno para su satisfacción. Como resultado de la participación activa de esta instancia se logró el planteamiento de orientaciones y herramientas para su mejora a nivel distrital como:

- Documentación de "Buenas prácticas" en control interno.
- Acompañamiento técnico y asesoría para la implementación de la nueva
 Guía de Administración del Riesgo del DAFP.
- Desarrollo del ejercicio de evaluación semestral independiente al sistema de control interno el Fortalecimiento de la institucionalidad del sistema de control interno.
- Acompañamiento en la transición de los jefes de control interno de la Administración Pública Distrital.

BOGOT/\

⁵ Decreto Distrital 625 de 2018, Artículo 2. Comité Distrital de Auditoría.

Medición de Desempeño Institucional

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) estableció en su marco normativo, que el mecanismo de seguimiento a la implementación de sus políticas sería el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). El FURAG permite monitorear y evaluar los avances en la implementación de las políticas de gestión y desempeño de las entidades públicas. Opera como el instrumento de evaluación del MIPG y a través de sus resultados se priorizan acciones para la mejora del desempeño de las entidades distritales. A partir de este instrumento se realiza la Medición de Desempeño Institucional que presenta en sus resultados el Índice de Desempeño Institucional (IDI) y los demás índices asociados a las dimensiones y políticas de este marco de referencia.

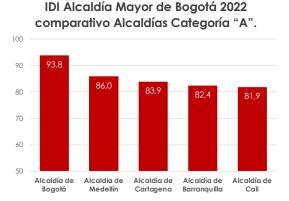
Desde el año 2017, tras la actualización del MIPG mediante el Decreto 1499, el Departamento Administrativo de la Función Pública realizó la Medición del Desempeño Institucional en cada vigencia, presentado información descriptiva frente al avance en la implementación y sostenibilidad del modelo en las entidades públicas, considerando como línea base la medición de la vigencia 2018; sin embargo, el dinamismo de las herramientas de gestión y la actualización permanente de las políticas del MIPG motivaron cambios estructurales en el mecanismo para el seguimiento y la mejora de la gestión. Por lo anterior, la medición aplicada a la vigencia 2022 no es comparable con las de los años anteriores, sino que establece una nueva línea base.

Por lo anterior, en este documento se realiza el análisis de los resultados de la Medición de Desempeño Institucional, presentando una visual general del Distrito Capital con los resultados de la vigencia 2022.



Resultados FURAG 2022

Resultados Alcaldía Mayor de Bogotá



Gráfica 1. IDI Alcaldía Mayor de Bogotá 2022 comparativo Alcaldías Categoría "A". Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Para la medición de la vigencia 2022, la Alcaldía Mayor de Bogotá, obtuvo un puntaje de 93,8 puntos siendo significativamente superior a las demás alcaldías categoría "A" del país. Con este puntaje sigue manteniendo el primer lugar del ranking de alcaldías de su categoría y se consolida como referente de gestión y desempeño institucional.

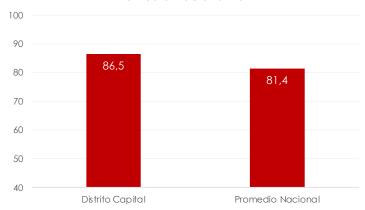
Resultados Promedio Distrito Capital

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), que recopiló la información reportada por las entidades del Distrito Capital para la vigencia 2022, da cuenta del avance de la gestión del Distrito Capital en lo referente a la implementación de las herramientas administrativas que aportan al desempeño de las políticas de gestión del MIPG.

Para esta medición, el promedio del Índice de Desempeño Institucional – IDI de las entidades del Distrito Capital fue de 86,5 puntos, que sobrepasan en 5,1 puntos el IDI promedio nacional, cuyo resultado para la vigencia 2022 alcanzó los 81,4 puntos.



IDI Promedio Distrital Comparado con el Promedio Nacional 2022



Gráfica 2. IDI promedio distrital comparado con el promedio nacional 2022. Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

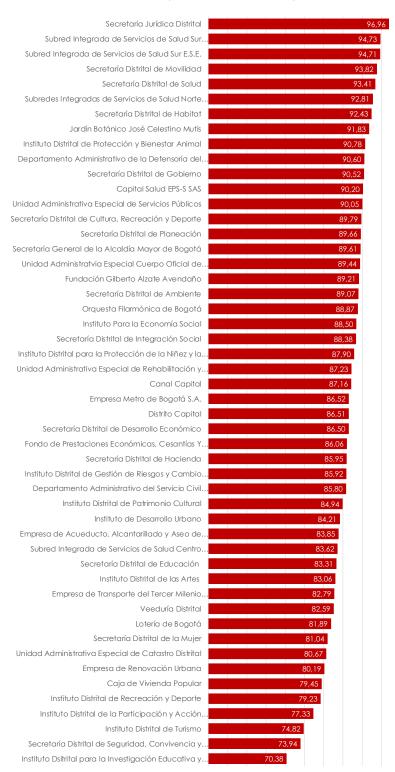
Es importante considerar que el Índice de Desempeño institucional – IDI mide la capacidad de las entidades públicas de orientar sus procesos hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y requerimientos de la ciudadanía con criterios de calidad, en el marco de la integridad, legalidad y transparencia.

Lo anterior denota, que en materia de desempeño institucional, el Distrito Capital sigue siendo un referente positivo, por el despliegue de estrategias que aportan a la mejora de la gestión y la implementación de diversas herramientas que fortalezcan las entidades públicas.

Este promedio alcanzado representa los esfuerzos conjuntos de las instancias que conforman la institucionalidad del modelo, la articulación de los sectores y el compromiso de las entidades de cara al desempeño institucional.



Índice de Desempeño Institucional por Entidad



Gráfica 3. IDI por Entidad 2022.

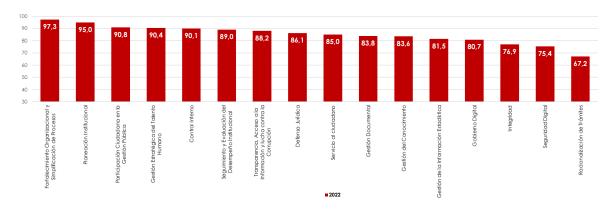
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG



Es importante considerar que, con respecto a la nueva línea base, se establecen nuevos requerimientos y directrices asociadas, soportados en la línea definida por el líder nacional de política y estos deben ser analizados y traducidos a la realidad del Distrito Capital para lograr incorporarlos en la gestión y mejorar los resultados previamente obtenidos.

Por su parte, el promedio distrital de los índices asociados a las políticas de gestión y desempeño, presenta el avance conjunto distrital en la implementación específica de las herramientas propuestas por los líderes de política y se ve representado en la siguiente gráfica:

IDI promedio distrital para las políticas de Gestión y desempeño



Gráfica 4. IDI promedio distrital para las políticas de Gestión y desempeño evaluadas. Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

En esta gráfica se evidencia que el 75% de las 16 políticas de Gestión y desempeño evaluadas presentan resultados superiores a la media del IDI nacional, lo que puede deducir que estas políticas representan elementos de referencia para las entidades públicas del orden nacional y territorial. Por otra parte, se evidencia que las políticas de Racionalización de trámites, Seguridad digital e Integridad, requieren del diseño de acciones que aporten a su fortalecimiento, dado que su puntaje es el más bajo de las políticas evaluadas para las entidades distritales.



Índices promedio Distritales por Política

A continuación, se presenta el análisis del índice de las políticas a cargo de la Secretaría General para esta medición con sus principales logros, buscando asociar el impacto de los logros frente al avance en el índice.

Con respecto a la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, se evidencia que el promedio distrital para esta política es 97,3 puntos, frente a un promedio de la medición territorial de 77,5 puntos. Esta política, bajo el liderazgo de la Secretaría General en Cabeza de la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Organizacional, obtuvo la puntuación más alta, y entre sus principales resultados durante el periodo administrativo se destaca la organización de la gestión por procesos en el Distrito Capital y vinculado a esta temática se desarrolló un producto que busca la estandarización de procesos que son transversales en la gestión operativa, administrativa y de evaluación de las entidades distritales. Con este producto se pretende optimizar la gestión institucional en el distrito capital, generando un mayor dinamismo en los modelos de operación por procesos y fortaleciendo la generación de valor público.

Para la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, se logró una puntuación de 90,8 puntos, incrementando en 25,6 puntos la medición territorial de la política (65,2 puntos para 2022). Frente a esta política, se resalta el ejercicio recurrente de planeación anual de la estrategia de participación, que denota que para cada vigencia se realiza la programación de las actividades que fomenten la participación y el ejercicio de control social las entidades Distritales. Por otro lado, el ejercicio de rendición de cuentas en la gestión pública impactó positivamente el índice dado que desde las entidades se han generado los espacios de comunicación en doble vía con la ciudadanía para la promoción del control social. A este respecto es importante considerar que uno de los aspectos a fortalecer para las próximas vigencias está relacionado con la participación considerando el enfoque diferencial.



Con respecto a la política de gestión estratégica de talento humano, se logró una puntuación de 90,4 puntos, que comparada con el promedio de la medición territorial, incrementó en 29,2 puntos a los 61,2 puntos obtenidos para 2022. La diferencia de cerca de 30 puntos con respecto al promedio de la medición nacional en el orden territorial, permite ver que se aplican efectivamente los instrumentos diseñados para la gestión estratégica del talento humano, incluyendo el desarrollo de la fase de planeación con el cumplimiento de la programación y articulación de actividades de acuerdo con el marco normativo establecido (Decreto 612 de 2018). Otro de los elementos importantes a resaltar es la promoción y el fortalecimiento de la política laboral a nivel distrital, siendo esta una iniciativa estratégica liderada por el departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor.

Frente a la política de Control Interno, logró una puntuación de 90,1 puntos, que comparada con el promedio de la medición territorial, incrementó en 27,7 puntos a los 62,4 puntos obtenidos para 2022. Esta puntuación es el resultado del ejercicio de acompañamiento realizado a las entidades distritales y los lineamientos emitidos como la Guía para la construcción de mapas de aseguramiento", las acciones de documentación de "Buenas prácticas" en control interno, el acompañamiento técnico y asesoría para la implementación de la nueva Guía de Administración del Riesgo del DAFP, el ejercicio de evaluación semestral independiente al sistema de control interno el Fortalecimiento de la institucionalidad del sistema de control interno y el acompañamiento en la transición de los jefes de control interno de la Administración Pública Distrital.

La política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción alcanzó una puntuación de 88,2 puntos, frente a un promedio de la medición territorial de 58,2 presentando un avance de 30 puntos con respecto a las demás entidades del orden territorial. Esta política ha logrado consolidarse como una práctica en las entidades distritales a partir de elementos como la divulgación proactiva de información con el cumplimiento del estándar de publicación en sede electrónica, la generación de contenidos con enfoque diferencial que responden a la demanda ciudadana, el seguimiento y evaluación periódica de los contenidos publicados, el monitoreo a la gestión oportuna de requerimientos de acceso a la información, la



publicación proactiva de información y apertura de datos como insumo habilitador de control social y participación ciudadana, la actualización y divulgación de los instrumentos de gestión de información definidos en la Ley 1712 de 2014, en la generación de instrumentos de monitoreo a la gestión de riesgos de corrupción y la vinculación de la ciudadanía y grupos de interés en la definición de acciones anticorrupción integrados en los Programas de Transparencia y Ética Pública. Estas prácticas contribuyen a la disminución de percepción de opacidad, contribuye al cierre de brechas en el conocimiento y apropiación del quehacer en la gestión pública distrital. Este fortalecimiento se debe en gran medida a las estrategias planteadas por el Líder de Política la Secretaría General, quien ha formulado acciones de mediano y largo plazo a través del plan marco, las estrategias de acompañamiento y los lineamientos formulados para el distrito.

Desde la política de Gestión del Conocimiento y la innovación se alcanzó una puntuación de 83,6 puntos, frente a un promedio de la medición territorial de 39,9 puntos, presentando 43,7 puntos por encima para 2022, el nivel de avance ha sido producto de la articulación y acompañamiento técnico a las entidades distritales mediante charlas y talleres, asistencias técnicas focalizadas, diseño y socialización de documentos técnicos para orientar la formulación e implementación de la hoja de ruta y la construcción de mapas de conocimiento, diseño y puesta en marcha de comunidad de práctica de gestión del conocimiento y la innovación distrital, así mismo la cultura de la innovación se fortaleció a nivel distrital desde Alta Consejería Distrital de las TIC con el laboratorio de innovación de Bogotá(IBO), quienes en articulación con los actores del ecosistema, lideraron estrategias de fortalecimiento de capacidades en innovación para los servidores y servidoras como el Departamento Administrativo de Servicio Civil y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, y la incubación y consolidación de laboratorios de innovación en diferentes entidades distritales y alcaldías locales, logrando que la gestión del conocimiento y la innovación, sea parte de la gestión institucional, aportando a la toma de decisiones, fomentando la innovación y la entrega de mejores bienes y servicios.

Para la política de integridad, el Distrito Capital aventaja al promedio del orden territorial en 33,2 puntos al ubicarse en 76,9 puntos, frente a un promedio de la medición territorial de 43,7 puntos. En esta política se articulan prácticas como la apropiación



de los valores del servicio público, el seguimiento y gestión preventiva de conflictos de interés, seguimiento a las declaraciones de bienes y rentas y la gestión de riesgos y controles contra la corrupción. Con las estrategias definidas en el plan marco se articularon esfuerzos para generar un plan de gestión de integridad articulado al programa de transparencia y ética pública desde los cuales se promueve la articulación institucional y sectorial para la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, el fortalecimiento del trabajo colaborativo de la red de gestores de integridad y la consolidación y réplica de buenas prácticas de gestión de integridad. En esta política los esfuerzos asociados a la transformación de la cultura de integridad y de servicio público se impacta anualmente por los cambios institucionales, plantea la necesidad de una intervención frecuente en la cualificación de los equipos de trabajo y la dinamización de acciones para la adopción de las prácticas definas por la política. Si bien, se desarrollan esfuerzos para transformar la cultura del servicio desde la integridad, es necesario robustecer las herramientas disponibles para el seguimiento y gestión preventiva de conflictos de interés, el monitoreo al incremento patrimonial a través del análisis de las declaraciones de bienes y rentas para que puedan se interiorizadas como prácticas anticorrupción.

Conclusiones Generales

A partir del ejercicio del despliegue de la estrategia para el fortalecimiento de la gestión institucional en el Distrito Capital durante el periodo administrativo 2020 a 2023, se evidencia que se ha optimizado la gestión de las entidades públicas y los resultados cuantitativos demuestran el avance progresivo en la implementación de herramientas e instrumentos de gestión. Lo anterior debido al análisis de las situaciones iniciales a partir de los resultados obtenidos, el planteamiento de las acciones que den cobertura a las necesidades identificadas y el desarrollo de acciones efectivas para la mejora de la gestión.

El ejercicio realizado a partir de la asignación de responsabilidades en los niveles estratégicos, el empoderamiento de los líderes técnicos y el acompañamiento al nivel directivo ha permitido que el Distrito Capital se consolide como un fuerte referente para



el desarrollo e implementación de herramientas de gestión en el sector público en Colombia.

Por otro lado, la determinación de una nueva línea base de la medición de desempeño supone nuevos retos para las entidades distritales, pues con esta modificación se busca extender el alcance a nuevos instrumentos de gestión o a la optimización de sus resultados, por lo que se hace necesario identificar los nuevos enfoques evaluativos para diseñar una estrategia efectiva de cierre de brechas de gestión, que satisfaga los criterios de medición planteados.

Logros.

El principal logro a resaltar da cuenta del desempeño sobresaliente del Distrito en sus mediciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá y del Promedio Distrital, siendo la primera en su categoría comparativa y sosteniendo esta posición durante el periodo administrativo.

Se resalta que los logros obtenidos obedecen a la forma en la que se articula y opera el modelo en el Distrito, activando sus instancias estratégicas, pasando por la dirección técnica de los líderes de política distritales hasta llegar al despliegue operativo al interior de las entidades. El ejercicio de operar de acuerdo a la asignación de las responsabilidades bajo el alcance de las funciones de competencia de las entidades y lograr una sinergia que postule un objetivo común, son un motor para el fortalecimiento del distrito en todos sus frentes de gestión.

Se ha logrado identificar la dinámica evolutiva de los instrumentos de gestión para adelantar los posibles cambios que se prevén, como en el caso de los productos asociados a las políticas públicas, que han logrado avances superiores a los de los líderes nacionales de política de gestión y desempeño como el caso transparencia con los productos asociados con los programas de transparencia y ética pública.

Las políticas que suponen algunos retos como el caso de integridad, presentan índices bajos debido a que estos responden al dinamismo de sus instrumentos y requieren de un esfuerzo mayor para su sostenibilidad, sin embargo, esta política cuenta con una fuerte estructura instrumental y es un referente nacional e internacional por el desarrollo



de iniciativas como la "Senda de Integridad", estrategia de gamificación que recibió un reconocimiento de la Organización de Estados Americanos como iniciativa de innovación de la gestión pública 2022. Con la estrategia de integridad se movilizaron los esfuerzos institucionales de actores públicos y privados para el fortalecimiento de la cultura de la integridad, la defensa de los recursos públicos y la lucha contra la corrupción.

Con la estrategia "Construimos Bogotá con Integridad" se consolidaron esfuerzos alrededor de tres pilares: Transparencia y acceso a la información pública, el fortalecimiento de la cultura de integridad y la disponibilidad de herramientas para el monitoreo y control para la prevención de la corrupción. Como resultados de esta estrategia se obtuvo el reconocimiento del Ministerio del interior a la ruta metodológica para la incorporación del enfoque de género y diferencial en la rendición de cuentas, el ingreso de Bogotá en importantes iniciativas internacionales de transparencia como CoST y GIFT

Otro de los resultados de la estrategia es el tablero de Señales de Integridad que se desarrolló a partir de un ejercicio de analítica descriptiva con la información disponible de datos abiertos (plataforma de SECOP, listas restrictivas, lista de sancionados), constituyéndose como un referente de prevención para las entidades permitiendo visualizar situaciones atípicas que ayuden a evitar la materialización de hechos de corrupción administrativa.

Adicional a esto, un gran logro alcanzado durante el periodo administrativo relacionado con la estrategia tiene que ver con el diseño de herramientas para la gestión de riesgos de lavado de activos, contribuyendo a la gestión, monitoreo y seguimiento a los riesgos como medida de contención de la corrupción, logrando la implementación de medidas de prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT) en el 100% de los sectores administrativos y entes de control y la consolidación de la Red de Oficiales de Cumplimiento en el Distrito Capital. Otro de los frentes de este producto arrojó como resultado la institucionalización del "Día Distrital de Prevención de Lavado de Activos"; y la generación de un curso virtual que certificó en su primera cohorte a 1.147 participantes.









www.secretariageneral.gov.co