



El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código



Participaron en la elaboración¹	Carlos Fernando Campos Sosa, OAP / Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Gabriel Alejandro Vargas Yaver, OAP / Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Martha Liliana Serje Ortega, SGGC /
Validado por	Isauro Cabrera Vega, OAP Validado el 2019-08-22
Revisado por	Paula Tatiana Arenas Gonzalez, STRH Revisado el 2019-08-22
Aprobado por	Paula Tatiana Arenas Gonzalez, STRH Aprobado el 2019-08-23

¹El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan

Introducción

El Código de Integridad Gente IDU, que reemplaza la cartilla Acuerdo Ético Gente IDU, incluye los valores organizacionales y los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El código genera una invitación para incluir, en el plano personal, familiar, laboral y profesional, comportamientos y prácticas deseables en los Servidores Públicos del IDU, en términos de valores organizacionales.

Los valores organizacionales determinan características necesarias para facilitar el desarrollo de los planteamientos estratégicos incluidos en la filosofía organizacional. El documento acuerda la forma de entender y vivir o expresar el valor organizacional en el día a día por parte de la Gente IDU.

A mediados de 2017, el Gobierno Nacional realizó el lanzamiento del Código de Integridad: Valores del Servicio Público, con el fin de generar un instrumento motivador, simple y corto que permitiera entender el Significado y las implicaciones de Ser Servidor Público en el ejercicio de la función administrativa. El Código de Integridad se encuentra articulado con la Constitución Política, el Modelo Integrado de Planeación y Desarrollo MIPG, el Código Disciplinario Único, el Estatuto Anticorrupción y las Leyes de transparencia y contratación, documentos de referencia para gestionar la ética en el día a día de las entidades. El código es un documento de tipo general para todos los servidores públicos del país.

Adicionalmente, la intención del Gobierno Nacional es reconocer la importancia de trabajar de la mano con los servidores para incentivar conductas positivas a favor de la legalidad, la vocación de servicio y el privilegio al bien general antes que el bien particular, con lo cual se sigue la creciente tendencia mundial a fortalecer un enfoque preventivo en torno a la integridad pública, y así consolidar en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

Por otro lado, frente a los valores organizacionales, las experiencias, prácticas, comportamientos, intenciones y expresiones que orientan la aplicación de los valores, fueron construidos por los gestores éticos y la gente IDU mediante la implementación de talleres dirigidos y dinámicas experienciales, lideradas por la firma SYNERGY CONSULTING GROUP S.A.S, en el marco de las actividades de diagnóstico e intervención del clima organizacional.

En este sentido la orientación de los comportamientos institucionales debe responder a los valores organizacionales identificados en el desarrollo de la alineación estratégica, y los valores definidos en el código de integridad, razón por la cual en la tercera versión de la cartilla fueron articulados los valores para determinar los valores organizacionales del IDU de forma que responda al modelo definido por el Gobierno Nacional y a los valores establecidos en el marco de la planeación estratégica del IDU. Como resultado la Entidad cuenta con siete valores que direccionan la ética de la entidad y satisfacen los modelos mencionados.

Este nuevo Código no se aleja de los valores organizacionales ni de la filosofía de la entidad, por lo cual se establecen las siguientes equivalencias:

EQUIVALENCIAS

Valor Organizacional	Valor Filosofía	Valor Código Integridad
Justicia	Equidad	Justicia
Respeto	Vocación por el servicio	Respeto
Honestidad	-	Honestidad
Diligencia	Trabajo en equipo	Diligencia
Compromiso	-	Compromiso
Pasión por el logro	Pasión por el logro	-
Conocimiento técnico	Conocimiento técnico	-

Gráfica 1. Relación valores código integridad y planeación estratégica

Por último, el Código de Integridad establece el marco de referencia para la definición de los planes de intervención o gestión ética en el IDU y la estructuración potencial de métricas para cuantificar o cualificar el impacto de las acciones o los valores, constituyendo el referente conceptual y práctico para determinar el grado de aplicación e interiorización de los valores, dirimir los dilemas éticos organizacionales, orientar el comportamiento de los Servidores Públicos en los distintos niveles organizacionales y fortalecer en los Servidores Públicos el compromiso, la pasión y convicción por su trabajo en pro de un futuro beneficioso para los ciudadanos de Bogotá, logrando así una Entidad más eficiente.



Pasión por logro

DEFINICIÓN

Enfoque permanente al resultado.

DESCRIPCIÓN

Es el impulso y las ganas por superar los retos que nos trae el día a día de la forma más rápida y efectiva. La pasión por el logro motiva e inspira a la Gente IDU para alcanzar un buen resultado de forma planeada y correcta, siguiendo las leyes, normas y políticas de acuerdo con el contexto. La Gente IDU se auto-motiva para alcanzar sus objetivos y propicia, por medio del liderazgo, a generar las condiciones para alcanzar los resultados.

COMPORTAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU

Comportamientos Deseables

- ✓ Trazar planes para cumplir metas (visualizar los logros deseados).
- ✓ Buscar alternativas en el marco de las normas, leyes y políticas.
- ✓ Dar todo de sí para alcanzar los resultados.
- ✓ Motivar a nuestros colaboradores.

Comportamientos No Deseables

- ✗ Plantear alternativas al margen de las leyes, políticas, normas y procedimientos, leyes.
- ✗ Utilizar el facilismo y atajismo.
- ✗ Desmotivar o enrarecer el ambiente para obstaculizar el logro institucional de resultados



Conocimiento técnico

DEFINICIÓN

Experiencia e idoneidad técnica.

DESCRIPCIÓN

El conocimiento (saber) se construye de la interacción entre nuestra realidad (las habilidades, aptitudes y actitudes) y las soluciones para enfrentar los desafíos que nos brinda el entorno (experiencia). Cada uno de nosotros aporta al IDU diferentes conocimientos técnicos desde distintas disciplinas que alimentan, como un todo, las buenas prácticas institucionales.

El conocimiento crece cuando lo compartimos porque permite ampliar su análisis, profundidad y aplicabilidad, a través de la comparación y complementación derivada de otro punto de vista o fuente de conocimiento. En el IDU el conocimiento tácito, es decir el conocimiento propio de cada servidor público, lo volvemos explícito cuando es descrito en un medio de consulta, por ejemplo documentos. Entre los medios se destacan: Documentación del Sistema Integrado de Gestión, especificaciones técnicas, anexos técnicos contractuales, entre otros. El conocimiento es valioso cuando se aplica para el bien y mejoramiento de la Entidad desde nuestro trabajo o contribuyendo con los proyectos institucionales. Como Servidores debemos estar dispuestos a aprender y desaprender continuamente con el fin de permitir mantener al día nuestro conocimiento. El aprendizaje inicia por admitir o declarar el desconocimiento de una temática para emprender el camino que nos permita aprender o reaprender en dicha materia. Aprender implica modificar nuestros comportamientos, creencias y paradigmas, por esta razón, es necesario crear el hábito de desaprender para permitir que nuestro conocimiento tome un nuevo rumbo y se mantenga actualizado.

COMPORTAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU

Comportamientos Deseables

- ✓ Mejorar nuestro conocimiento, aprendiendo y desaprendiendo.
- ✓ Compartir saberes con los colaboradores de las áreas y procesos
- ✓ Permitir la captura del conocimiento a través de la participación en la creación o actualización de documentos del Sistema Integrado de Gestión

Comportamientos No Deseables

- ✗ Suponer que el conocimiento es individual y no debe compartirse
- ✗ Aferrarse a prácticas o conocimientos desactualizado, evitando el buen hábito de desaprender.



Respeto

DEFINICIÓN

Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

DESCRIPCIÓN

Se entiende por respeto a la capacidad que tiene una parte de no invadir el espacio y los derechos propios de otra u otras personas, debido a las características particulares o cualquier otra condición personal que la haga destacar. Respetar no significa estar de acuerdo o pensar tal como lo haría otro individuo, sino que trata de no discriminar, ofender, ni mucho menos humillar a las personas por su forma de actuar.

El respeto a las condiciones individuales de los compañeros es la clave para un ambiente positivo y más productivo. Se trata de lograr un balance en las relaciones, de tolerar y de respetar a la vez. Lo ideal es mantener un comportamiento comedido, pacífico, donde predomine la serenidad y dejar para el horario personal las expresiones, hábitos y gustos propios.

Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario aprender a respetar. El camino de aprendizaje comienza por el auto respeto y de allí parten todos sus frutos que se reflejan en cada vínculo social. Por lo tanto, también resulta improcedente exigir respeto a pares, superiores o subordinados, cuando en actos se demuestra un mensaje opuesto.

COMPORIAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU

Comportamientos Deseables

- ✓ Tratar a los demás como me gustaría ser tratado.
- ✓ Hablar con un tono de voz moderado, a fin de no incomodar a mis demás compañeros.
- ✓ Mantener limpio mi espacio de trabajo y cualquier área que ensucie.
- ✓ Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- ✓ Ser amable todos los días.
- ✓ Estar abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Comportamientos No Deseables

- ✗ Nunca actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- ✗ Jamás basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ✗ No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
- ✗ Bajo ningún concepto leer el correo de otra persona o enviar correos en su nombre.
- ✗ Llegar tarde a las reuniones.



Honestidad

DEFINICIÓN

La honestidad es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad y la justicia, anteponiéndolos a sus intereses personales en pro del interés general.

DESCRIPCIÓN

Quien actúa con honestidad basa sus acciones en la verdad, en sus diferentes dimensiones: verdad consigo mismo, verdad con quienes le rodean y verdad con los hechos, tanto en su vida diaria como en su puesto de trabajo. La honestidad es consecuencia es un estado personal de coherencia entre las palabras, los pensamientos y las sensaciones del servidor público en su labor diaria, y se manifiesta en conductas basadas en la rectitud y la transparencia.

COMPORIAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU ASOCIADOS CON LA HONESTIDAD

Comportamientos Deseables

- ✓ Decir siempre la verdad, aun cuando ello afecte sus intereses personales.
- ✓ Ajustar siempre sus actuaciones a los parámetros establecidos de tiempo, forma y calidad.
- ✓ Expresar a tiempo y con claridad los problemas o inconvenientes que se presentan en su trabajo, en busca de una solución oportuna.
- ✓ Aceptar su responsabilidad en las consecuencias de sus actos, tanto aquellos que son exitosos, buscando el aprendizaje colectivo, como aquellos que no lo son, buscando siempre alternativas de solución.
- ✓ Entender que los recursos públicos son sagrados y que tienen por objeto la satisfacción del interés general, pues provienen del esfuerzo de sus conciudadanos, actuando en consecuencia con ello, es decir, evidenciando siempre la ética en el quehacer diario y las relaciones que se establecen con los terceros.
- ✓ Entender el servicio público como la oportunidad que la sociedad le da para aportar su conocimiento y experiencia al desarrollo y bienestar de la comunidad.

Comportamientos No Deseables

- ✗ Quedarse callado para no dañar su imagen.
- ✗ Mentir, en cualquier contexto, entorno o situación particular.
- ✗ No hacerse responsable de sus actos, buscando asignar culpas a otros.
- ✗ Asumir la responsabilidad de los éxitos de otras personas como si fueran suyos.
- ✗ Buscar obtener réditos personales con recursos de los ciudadanos.
- ✗ Aprovechar cualquier posición de ventaja que la calidad de servidor público le pueda ofrecer sobre el resto de la ciudadanía para la satisfacción de intereses personales.
- ✗ Abusar de la autoridad para afectar deliberadamente la moral de los equipos, satisfacer de manera negativa el orgullo personal o atender intereses profesionales, económicos, etc.
- ✗ Relacionarse con los contratistas particulares para efectos diferentes a los del objeto contractual, de tal forma que la situación pueda implicar o sugerir la aceptación o el ofrecimiento de dádivas.

**Comportamientos
Deseables**

- ✓ Hacer uso de las posiciones de autoridad para inspirar y acompañar los equipos de trabajo al cumplimiento de los fines institucionales.
- ✓ Poner en conocimiento de la Subdirección General Jurídica las donaciones y tramitarlas acogiendo siempre los procedimientos institucionales y en el marco de la normatividad vigente.
- ✓ Cuando un servidor o un colaborador considere que está siendo sujeto de ofrecimiento de dádivas que puedan ser percibidas como soborno, en aras de velar por el valor de la honestidad de la Gente IDU, deberá notificar por escrito al Oficial de Cumplimiento Antisoborno del IDU.

**Comportamientos
No Deseables**

- ✗ Ofrecer a un tercero, regalos, hospitalidad, donaciones o beneficios similares, cuando el suministro o la aceptación sean o puedan ser razonablemente percibidos como soborno en nombre del IDU o de uno de sus miembros.
- ✗ Aceptar regalos de particulares, de cualquier cuantía, que pueda ser percibido por un tercero como un soborno.



Diligencia

DEFINICIÓN

Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

DESCRIPCIÓN

Integrar esfuerzos entre varias personas o dependencias que se necesitan entre sí para lograr el cumplimiento de las labores, funciones y responsabilidades. Para que surja la Diligencia no es suficiente con que nos identifiquemos con los objetivos, las metas y las normas acordadas, es preciso, además, que compartamos unos valores y principios éticos mínimos.

COMPORIAMIENTOS ÉTICOS

Comportamientos Deseables

- ✓ Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ✓ Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral, no dejo para el otro día las tareas de hoy.
- ✓ Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen las cosas a medias.
- ✓ Siempre ser proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- ✓ Las personas necesitan saber que pueden confiar en nosotros, que haremos lo mejor que podamos, cuando se nos confía una responsabilidad. Una persona hará todo el esfuerzo necesario para terminar lo que han empezado, lo cual requiere autodisciplina.
- ✓ Si somos hábiles para gerenciarlos, tendremos posibilidades de gerenciar a otros, de facilitar el desarrollo de otros y de participar en el aprendizaje colectivo.
- ✓ Cultivar la Diligencia día a día, ya que permite el desarrollo no solo personal sino organizacional con

Comportamientos No Deseables

- ✗ No malgastar ningún recurso público.
- ✗ No postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ✗ No demostrar desinterés en mis actuaciones antes los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ✗ No evadir mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.
- ✗ Desconocer el propósito de nuestro rol y el impacto que generamos en lo que hacemos.
- ✗ Subvalorar el trabajo del otro.
- ✗ Escalar situaciones innecesariamente.
- ✗ Generar soluciones al margen del equipo.
- ✗ Basar la comunicación en conversaciones que no generan valor y en suposiciones.

**Comportamientos
Deseables**

eficiencia y eficacia, puesto que se trata de realizar cada actividad o función con esmero, responsabilidad, prontitud, empeño, transparencia y cuidado.

- ✓ Tener de una actitud positiva, en donde cada día me siento activo para construir, para crear, para trabajar ,cuidar y ser más productivo
- ✓ Medición y evaluación de nuestro desempeño, para medir el cumplimiento de las metas individuales y de la dependencia
- ✓ Retroalimentación continua que busque nuestra superación y perfeccionamiento.
- ✓ Alinearnos al equipo frente a un propósito en común.
- ✓ Tener claridad en los roles que desarrollamos sobre que hacemos, como lo hacemos y para que lo hacemos.
- ✓ Tener un enfoque sobre soluciones y no en buscar culpables, asumiendo la responsabilidad propia.
- ✓ Los equipos de alto desempeño en el IDU identifican, mapean y luego dominan sus procesos claves de equipo y misionales.
- ✓ Evaluar continuamente la efectividad de los procesos clave, preguntando ¿cómo lo estamos haciendo? ¿Qué estamos aprendiendo? ¿Cómo podemos hacerlo mejor?
- ✓ Tener una comunicación clara y honesta, generando relaciones cercanas enmarcadas en respeto y confianza.

**Comportamientos
No Deseables**

- ✗ Tener negligencia, inercia, tedio, pereza o desidia en nuestro actuar.



Compromiso

DEFINICIÓN

Dar lo mejor personal y profesionalmente para alcanzar los objetivos y metas de la entidad.

DESCRIPCIÓN

Compromiso es creer y confiar en nuestras habilidades, capacidades y fortalezas personales y profesionales, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es actuar con coherencia y ética, es estar comprometidos en participar motivados por un único interés, hacer las cosas bien.

El compromiso implica responsabilidad en nuestras acciones y genera un liderazgo más allá de las estructuras jerárquicas.

COMPORTAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU

Comportamientos Deseables

- ✓ Hacer que las cosas trasciendan el campo individual, trabajando como equipo y como Instituto.
- ✓ Decir, Sí se puede!!!, trabajamos en búsqueda de una mejora continua para llegar a los resultados.
- ✓ Generar una gran experiencia de servicio a los ciudadanos.
- ✓ Generar un contexto pensando en el bien común (Relaciones Gana – Gana).

Comportamientos No Deseables

- ✗ Ser Incoherente entre lo que decimos y lo que hacemos. No somos ejemplo.
- ✗ Incumplir nuestra palabra.
- ✗ Buscar justificaciones para no cumplir.
- ✗ Hablar mal del IDU, sus líderes y sus servidores.



Justicia

DEFINICIÓN

Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

DESCRIPCIÓN

La Justicia es la capacidad que tiene un individuo o una Institución de considerar a los otros de forma igual, buscando siempre ser equitativo y equilibrado en la distribución de los derechos y oportunidades; se caracteriza por el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

La justicia no trata que todos reciban lo mismo, sino que cada quien recibe lo que le corresponde o merece. Esto quiere decir, que se toman en cuenta las particularidades de cada individuo, tales como género, religión, discapacidades, entre otros

A medida que un individuo tenga como valor la Justicia, será más propenso a tomar decisiones imparciales, basadas en juicios razonables y ecuanímenes, colaborando a la desaparición de marcadas diferencias sociales, originando una sociedad armónica y pacífica, donde todos sus miembros vivan mejor.

COMPORTAMIENTOS ÉTICOS DE LA GENTE IDU

Comportamientos Deseables

- ✓ Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ✓ Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- ✓ Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Brindar igualdad de trato a los compañeros, jefes, ciudadanos sin distinción de raza, nacionalidad, credo, género, orientación sexual, discapacidad o nivel socioeconómico.
- ✓ Tratar de forma equitativa, es decir, sin ningún tipo de privilegios y con igual respeto para todos, sin importar el tipo de vinculación.
- ✓ Promover el valor a través del propio ejemplo, con la toma de decisiones justas, teniendo como criterios, la transparencia y la imparcialidad, para dar a cada quién lo que le corresponde.

Comportamientos No Deseables

- ✗ No promover ni ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas
- ✗ No favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✗ Nunca permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- ✗ No discriminar a mis compañeros de trabajo por su raza, género, edad, cargo o condición, u orientación sexual.
- ✗ Nunca tratar de forma inequitativa a los servidores de la entidad por su tipo de vinculación
- ✗ No interponer intereses personales sobre los asuntos laborales buscando beneficios propios.