



**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS**

REPOSITORIO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – 2021



Diciembre de 2021



1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, se formuló el Plan de Gestión de Integridad del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2021.

En este documento se presentaron las acciones que comprende el Plan, las cuales se desarrollaron con el fin de propender por la apropiación del Código de Integridad Gente IDU, a través del apoyo de los Gestores de Integridad como promotores y garantes de la cultura organizacional.

El Instituto realizó acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad que permitieron comprender y apropiar los valores consignados en dicho documento. Es pertinente indicar que para la construcción de dicho Plan, se tomaron como referentes el Manual Operativo de MIPG, los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, y la participación de los Gestores de Integridad, quienes se reunieron para tal propósito el día 13 de enero de 2021.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la resolución mediante la cual se nombra a los Gestores de Integridad del IDU, los faculta para que ellos sean multiplicadores de los valores de integridad que reflejan la cultura organizacional.

Finalmente debe indicarse que el Plan fue aprobado en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tuvo lugar el día 28 de enero de 2021.

2. DESARROLLO DEL PLAN DE INTEGRIDAD

2.1. FASE DE ALISTAMIENTO

2.1.1. Elaboración del Plan de Gestión de Integridad de 2021

Se elaboró el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2021, durante el mes de diciembre de 2020 y enero de 2021, en mesa de trabajo con los Gestores de Integridad.

2.1.2. Presentación al Comité Institucional de Gestión de Desempeño

El 13 de enero de 2021 se presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Gestión de Integridad, para su respectiva aprobación, así:



Subcomponente / etapa / fase	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha realización	
				Inicio	Fin
Alistamiento	1. Elaboración de Plan de Gestión de Integridad 2021.	Documento con el proyecto del Plan de Gestión de Integridad	STRH - OAP	Diciembre 2020	Enero 2021
	2. Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de Gestión de Integridad 2020.	Plan de Gestión de Integridad Aprobado	OAP -STRH	Enero 2021	Enero 2021
Armonización	3. Socializar el Plan de Gestión de Integridad 2021	Pieza Comunicativa -Intranet	STRH OAP- OAC	Febrero 2021	Febrero 2021
Diagnóstico	4. Realizar Encuesta Percepción de Integridad	Resultados de Encuesta	STRH	Marzo 2021	Abril 2021
	5. Analizar resultados de la Encuesta	Determinar el nivel de percepción de Integridad	STRH	Abril 2021	Mayo 2021
Implementación	6. Capacitar a los Gestores de Integridad	Taller(es) realizado(s)	STRH	Mayo 2021	Diciembre 2021
	7. Socializar los Valores a través de las actividades incluidas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo	Promocionar los valores de Integridad en la Gente IDU	STRH	Febrero 2021	Diciembre 2021
	8. Divulgar los valores de integridad a través de Podcast	Podcast publicado	OAC-STRH	Febrero 2021	Diciembre 2021
Seguimiento y Evaluación	9. Elaborar informe de resultados de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad para publicar en el Repositorio Web	Informe Publicado	STRH	Diciembre 2021	Diciembre 2021

3. Fase de Armonización

3.1 Socialización del Plan de Gestión de Integridad 2021

El plan se encuentra publicado en el listado maestro de documentos del Instituto, tal como se evidencia a continuación:



Grupo	Codigo	Titulo	Proceso	Versión	Re
▶ Cartilla (6)					
▶ Guía (2)					
▶ Instructivo (14)					
▶ Procedimiento (9)					
▶ Documento (4)					

Se realizó la publicación por el informativo de comunicaciones a toda la Gente IDU



4. Diagnóstico

4.1. Realizar encuesta de Percepción de Integridad

Durante el mes de abril de 2021 se construyó la encuesta de percepción de integridad & apropiación de los valores de integridad, así:



La encuesta tuvo como objetivo poder identificar el nivel de apropiación de nuestros Valores organizacionales (ADN IDU), los cuales hacen parte de la cultura organizacional y facilitan el logro institucional del objetivo retador (Visión) de la Entidad.

La estructura de la encuesta fue la siguiente:

A continuación, encontrará una serie de ítems que están incluidos en el Código de Integridad de la Gente IDU y la Resolución 156 de 2021, que nos permitirá conocer que tanto los conoce y como se ven reflejados en las diferentes situaciones del día a día.

Seleccione en cada uno de los siguientes ítems, la respuesta que considere correcta:

1. El Código de Integridad se encuentra articulado con:
 - a. Estatuto de Anticorrupción y Leyes de Transparencia y Contratación, Decálogo del buen Gobierno, Constitución Política, Cartilla de Acuerdo Ético.
 - b. MIPG, Decálogo del buen Gobierno, Constitución Política, Estatuto de Anticorrupción y Leyes de Transparencia y Contratación.
 - c. **Constitución Política, MIPG, Código Disciplinario Único, Estatuto de Anticorrupción y Leyes de Transparencia y Contratación.**
 - d. MIPG, Código disciplinario, Constitución Política, Cartilla Principios y Creencias IDU

2. Teniendo en cuenta la nueva Plataforma Estratégica “Nuestra ruta hacia el futuro IDU 2030”, los nuevos valores organizacionales (ADN IDU) de la Entidad son:
 - a. Honestidad, Respeto, Compromiso, Orientación al Logro, Trabajo en Red, Innovación.
 - b. **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Trabajo en Red, Innovación.**
 - c. Honestidad, Respeto, Compromiso, Orientación al Logro, Conocimiento Técnico, Innovación.
 - d. Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Conocimiento Técnico, Orientación al Logro.



3. 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 es una definición del valor de:
- a. Justicia
 - b. Respeto**
 - c. Integridad
 - d. Diligencia
4. Es uno de los comportamientos deseables del valor de honestidad:
- a. Siempre ser proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
 - b. Tener una comunicación clara, generando relaciones cercanas enmarcadas en respeto y confianza.
 - c. 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.
 - d. Expresar a tiempo y con claridad los problemas o inconvenientes que se presentan en su trabajo, en busca de una solución oportuna.**
5. Desarrollar el trabajo de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad. Es una definición del valor de:
- a. Trabajo en Equipo
 - b. Trabajo Colaborativo
 - c. Trabajo en Red**
 - d. Conexión de Equipo
6. Completa la descripción del valor. _____ no trata de que todos reciban lo mismo, sino que cada uno recibe lo que le corresponde o merece
- a. El Respeto.
 - b. La Justicia.**
 - c. La integridad.
 - d. La igualdad.



7. Selecciona dos (2) comportamientos no deseables del valor de Compromiso. Recuerda seleccionar dos respuestas:
- a. **Buscar excusas y justificaciones para no cumplir con su gestión.**
 - b. Demostrar desinterés en las actuaciones con compañeros de trabajo y ciudadanos.
 - c. **Pensar más un beneficio individual que en un beneficio colectivo.**
 - d. Tener una postura agresiva y falta de dialogo con mis compañeros de trabajo.
8. Buscar, crear y compartir nuevas formas de hacer las cosas hacen parte del significado del valor de:
- a. Compromiso
 - b. Trabajo en Red
 - c. Diligencia
 - d. **Innovación**
9. Son comportamientos deseables del valor de Diligencia:
- a. **Cumplir deberes, funciones y responsabilidades del cargo y articular esfuerzos entre servidores y dependencias.**
 - b. Actuar siempre desde la verdad y la justicia buscando un bien común mas que un beneficio individual.
 - c. Buscar un equilibrio en nuestras relaciones teniendo en cuenta la diversidad y el respeto.
 - d. Garantizar una toma de decisiones participativa basada en evidencia y datos confiables.

Aclaración: Los siguientes casos han sido simulados para poder identificar en la cotidianidad, posibles escenarios en los que se podrían evidenciar comportamientos deseables y no deseables de los valores de la entidad. En ningún momento describen situaciones propias de la entidad y se han creados con un fin de genera análisis y aplicabilidad frente a posibles situaciones que se podrían presentar en el día a día.

10. El colaborador A pertenece a la comunidad LGBTIQ+ y en su contexto laboral ha tenido que vivir varias situaciones donde ha sido



discriminado e insultado por su condición sexual. Estos comportamientos no deseables de sus compañeros de trabajo no reflejan el valor corporativo:

- a. Honestidad.
- b. Equidad
- c. Respeto**
- d. Integridad

11. A partir de la nueva plataforma estratégica la colaboradora B ha identificado una oportunidad de fortalecer un proceso interno que tiene que ver con uno de los objetivos estratégico del IDU que busca mejorar los tiempos de respuesta y ser más ágiles y eficientes en el proceso. La colaboradora ha sido persistente a pesar de que algunos compañeros le han dicho que ese proceso no se puede modificar y que siempre lo hemos hecho así en la entidad. El comportamiento de la colaboradora B refleja el valor corporativo de:

- a. Respeto
- b. Innovación**
- c. Trabajo en Red
- d. Honestidad

12. En el desarrollo de unos de los proyectos de la entidad el colaborador E se ha comprometido con la generación y envío de una base de datos. Este no cumple con la tarea asignada y tampoco dio a conocer algún tipo de problemática que se le haya presentado para el desarrollo de la base de datos, por el contrario, está en una posición a la defensiva, no acepta su responsabilidad, se llena de excusas y culpa a otras personas por no cumplir. Estos son comportamientos no deseables asociados al valor de:

- a. Honestidad**
- b. Compromiso
- c. Innovación
- d. Justicia

13. En el desarrollo del trabajo diario al interior de la entidad, el colaborador H generalmente se ha caracterizado por ser una



persona con una buena actitud frente a sus compañeros y líderes, también se destaca por su transparencia al actuar y por tener una comunicación asertiva. Adicionalmente, busca generar espacios de retroalimentación para identificar aspectos positivos y temas a fortalecer de su gestión.

Estos comportamientos deseables hacen parte del valor:

- a. Compromiso
- b. Diligencia**
- c. Trabajo en Red
- d. Honestidad.

14. Observe el siguiente video



Con base en el video anterior identifique que valor corporativo de la entidad se ve reflejado en la nota.

- a. Justicia
- b. Innovación
- c. Trabajo en red**
- d. Respeto

15. El líder F es reconocido por su equipo de trabajo y por otras dependencias como un líder coherente, lidera desde el ejemplo, trata a todos los integrantes de su equipo por igual sin importar su tipo de vinculación y se caracteriza por tomar decisiones imparciales y transparentes, fomentando un buen entorno de trabajo.

Estos son comportamientos deseables están asociados al valor de:

- a. Respeto
- b. Honestidad
- c. Justicia**
- d. Compromiso

16. La colaboradora B es una persona que se distingue por su empoderamiento en cada una de las diferentes situaciones y actividades que vive en el desarrollo de su rol en su día a día. Es consciente que los resultados como entidad se construyen en equipo y requieren lo mejor personal y profesionalmente de cada uno de los colaboradores de la Entidad.

Estos son comportamientos deseables están asociados al valor de

- a) Honestidad
- b) Justicia
- c) Honestidad
- d) Compromiso.**

A partir del 30 de abril de 2021 se remitió la encuesta, con el fin de que toda la Gente IDU la diligenciará. Dicha herramienta estuvo disponible hasta el 18 de mayo 2021:



4.2. Análisis de resultados

A continuación se presentan los resultados de la encuesta percepción de integridad & apropiación de los valores de integridad así:



3

Índice de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad

Conocimiento Valores Ítem 1 al 9

63

Aplicabilidad de valores Ítem 10 al 16

60



3

Resultados Generales por Ítem

1. El Código de Integridad se encuentra articulado con:



Respuesta C

Es importante trabajar en conjunto con los colaboradores de la entidad, sobre todo con los documentos con los cuales se articula el Código de Integridad del IDU para poder promover los comportamientos y prácticas esperadas. (Análisis, retroalimentación)



3

Resultados Generales por Ítem

3. 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 es una definición del valor de:



Respuesta B

El significado del valor de Respeto se encuentra muy bien reforzado por parte de la Gerente IDU, dando continuidad reforzando el cual es a como se vive día a día.



3

Resultados Generales por Ítem

5. Desarrollar el trabajo de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad, es una definición del valor de:



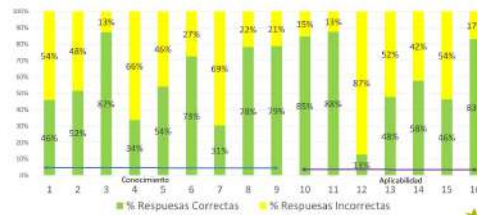
Respuesta C

Se requiere continuar reforzando el conocimiento de los nuevos valores como lo es Trabajo en Red dando claridad de su significado y como contribuye con la exitosa ejecución de la nueva plataforma.



3

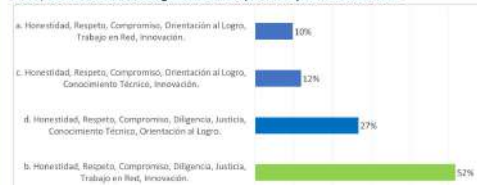
Resultados Generales



3

Resultados Generales por Ítem

2. Teniendo en cuenta la nueva Plataforma Estratégica "Nuestra ruta hacia el futuro IDU 2030", los nuevos valores organizacionales (ADN IDU) de la Entidad son:



Respuesta B

Es importante continuar trabajando en dar a conocer y reforzar cuales son los valores que están apoyados en la nueva Plataforma. Recomendamos una estrategia de difusión basada en jornadas de trabajo y reforzada con talleres en cada una de las dependencias.



3

Resultados Generales por Ítem

4. Es uno de los comportamientos deseables del valor de honestidad:



Respuesta D

La clave poder trabajar en que la Gerente IDU evidencie la diferencia entre los comportamientos deseables de honestidad y justicia, por medio de diferentes situaciones que se puedan vivir en su día a día.



3

Resultados Generales por Ítem

6. Completa la descripción del valor. _____ no trata de que todos reciban lo mismo, sino que cada uno recibe lo que le corresponde o merece



Respuesta B

Se requiere continuar reforzando el conocimiento de los nuevos valores como lo es Trabajo en Red dando claridad de su significado y como contribuye con la exitosa ejecución de la nueva plataforma.



3 Resultados Generales por ítem

7. Seleccione dos (2) comportamientos no deseables del valor de Compromiso.



Respuesta a. Buscar excusas y justificaciones para no cumplir con su gestión., c. Pensar más un beneficio individual que en un beneficio colectivo.



3 Resultados Generales por ítem

8. Buscar, crear y compartir nuevas formas de hacer las cosas, hacen parte del significado del valor de:



Respuesta D



3 Resultados Generales por ítem

9. Son comportamientos deseables del valor de Diligencia:



Respuesta A



3 Resultados Generales por ítem

10. El colaborador A pertenece al sector LGBTI y en su contexto laboral ha tenido que vivir varias situaciones donde ha sido discriminado e insultado por su condición sexual. Estos comportamientos no deseables de sus compañeros de trabajo no reflejan el valor



Respuesta C



3 Resultados Generales por ítem

11. A partir de la nueva plataforma estratégica la colaboradora B ha identificado una oportunidad de fortalecer un proceso interno que tiene que ver con uno de los objetivos estratégicos del IDU y que busca mejorar los tiempos de respuesta, así como ser más ágiles y eficientes en el proceso. La colaboradora B ha sido persistente a pesar de que algunos compañeros le han dicho que ese proceso no se puede modificar y que siempre lo hemos hecho así en la Entidad. El comportamiento de la colaboradora B refleja el valor corporativo de:



Respuesta B



3 Resultados Generales por ítem

12. En el desarrollo de unos de los proyectos de la entidad el colaborador E se ha comprometido con la generación y envío de una base de datos. Este no cumple con la tarea asignada y tampoco dio a conocer algún tipo de problemática que se le haya presentado para el desarrollo de la base de datos, por el contrario, está en una posición a la defensiva, no acepta su responsabilidad, se llena de excusas y culpa a otras personas por no cumplir. Estos son comportamientos no deseables asociados al valor de:

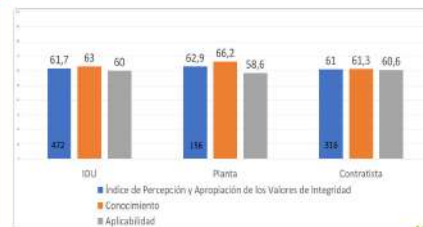


Respuesta A



4. Resultados por Demografía

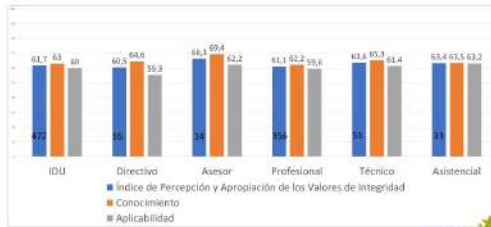
4 Resultados por tipo de Vinculación



MUNICIPIO DE DESARROLLO URBANO



4 Resultados por tipo de Nivel Jerárquico



4 Resultados por Dependencia

Dependencia	Colaboradores	Índice de Percepción y Apropriación de los Valores de Integridad	Conocimiento	Aplicabilidad
DTA DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	61.3	77.6	66.7
DIA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	33	74.1	79.4	67.1
DIOS SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA	2	75.4	80.3	64.3
DTM SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	17	71.1	75.4	61.8
DIA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	14	71.7	74.2	60.1
OCD OFICINA DE CONTROL INTERNO	8	69.1	76.3	60.7
STMS SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO DEL SUBSISTEMA VIAL	7	67.9	71.9	60.0
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	28	67.5	69.8	61.1
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ERECCIÓN DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTES	27	67.5	68.7	61.1
DT OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	4	66.4	62.5	71.4
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ERECCIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL	5	66.7	66.7	61.7
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS PÚBLICOS	18	65.9	63.6	61.6
DIU DIRECCIÓN GENERAL	38	62.7	63.4	61.1
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN SOCIAL	5	64.8	61.5	61.8
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES	1	62.3	64.7	60.0

4 Resultados por Dependencia

Dependencia	Colaboradores	Índice de Percepción y Apropriación de los Valores de Integridad	Conocimiento	Aplicabilidad
STU SUBDIRECCIÓN TÉCNICA JURÍDICA Y DE EDUCACIONES FISCALES	6	62.5	66.4	60.7
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESUPUESTO Y CONTRIBUCIÓN	6	62.3	68.4	61.6
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE OPERACIONES	32	60.9	61.7	60.6
STP SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE TENDENCIAS Y RIESGOS	7	60.7	65.5	61.1
DTA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	38	60.7	60.0	61.5
DTA DIRECCIÓN TÉCNICA DE APOYO A LA VALORIZACIÓN	5	60.4	60.0	61.9
DIU SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	12	60.4	61.1	60.0
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	3	60.1	65.1	60.4
SGU SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO URBANO	30	59.7	60.1	60.1
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRECIOS	11	57.7	58.1	60.4
STMS SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO DEL SUBSISTEMA DE TRANSPORTES	30	56.1	58.4	60.1
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS SELECTIVOS	34	55.0	58.1	64.1
OCD OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	2	54.0	54.4	52.1
DTU DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	23	53.2	53.1	60.0
SGU SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA	7	49.4	50.0	50.0

5. Conclusiones y Recomendaciones

5 Conclusiones

- Con base en el ejercicio, existe un nivel de apropiación aceptable de los valores del código de integridad del IDU, lo cual evidencia una oportunidad de continuar trabajando en el conocimiento y apropiación de los valores, que fomentan una buena cultura corporativa clara y bien establecida, ayudando al buen funcionamiento de la entidad. También es importante resaltar que su apropiación apoya la creación de un buen ambiente laboral y esto permite la apalancar los nuevos retos de la entidad.
- En el ejercicio se pudo identificar el nivel de conocimiento desde lo que significan y cuáles son los comportamientos deseables y no deseables en cada uno de los diferentes valores que conforman el código de integridad IDU.
- Teniendo en cuenta que con base en la nueva plataforma estratégica “Nuestra ruta hacia el futuro IDU 2030” y los dos nuevos valores incluidos en ella, los colaboradores empiezan a identificar el significado de cada uno de ellos. Importante continuar en su fortalecimiento en las diferentes actividades corporativas que estén asociadas a ello.

5 Conclusiones

- Los valores con mejor indicador de conocimiento desde su significado y comportamientos asociados son:
 - Respeto, Justicia e Innovación
- Los valores con mejor indicador de apropiación desde su aplicabilidad en situaciones del día a día son:
 - Respeto Innovación y Compromiso
- Los valores con menor indicador de conocimiento desde su significado y comportamientos son: Honestidad y Compromiso. Se confunde con algunos de los comportamientos asociados a los valores de Justicia y Diligencia.
- Los valores con menor indicador de apropiación desde su aplicabilidad en situaciones del día a día son: Honestidad, Diligencia, Trabajo en Red y Justicia

5 Recomendaciones

Es importante poder diseñar una estrategia enmarcada (nuevo contexto) en la nueva plataforma estratégica “Nuestra ruta hacia el futuro IDU 2030” y su filosofía organizacional que esta compuesta por:

- Propósito Central
- Objetivo Retador
- Los valores organizacionales
- Los objetivos estratégicos
- Proyectos estratégicos

Es importante resaltar que los valores organizacionales son apalancadores de la cultura de la entidad. Como recomendación la estrategia debe estar direccionada en fortalecer el SER y el SENTIR de los colaboradores para desarrollar o reforzar comportamientos esperados. Esto es posible por medio de estrategias que este enfocadas en las vivencias y la reflexión.

Vivencias: permite poner a los colaboradores en situaciones puntuales que permite sentir y generar empatías o rechazos hacia aquello que consideramos comportamiento deseable o no deseable.

la reflexión: Permite comparar mis argumentos con los de los demás para identificar posturas, entender lo que se quiere o se espera y de lo que no se quiere o no se espera en determinada situación, teniendo claridad del impacto o consecuencias que estas generan. La reflexión es una gran herramienta que apoya la generación de cambios comportamentales de cara al futuro.

5

Recomendaciones

La estrategia debe estar contempladas desde tres ejes:

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

- Plataforma estratégica (Despliegue y Avances)
- Inducción y Reinducción
- Fortalecimiento de Cultura
- Estrategia de Recursos Humanos.
- Estrategia efr
- Trabajo con Gestores y Embajadores
- Certificación ISO 37001

Metodología: Vivencial, experiencial, lúdica, de transformación (SER – HACER – TENER), Círculo del oro (¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Por qué?) 3 (Activar, Adquirir, Aplicar)

Facilitadores: Equipo Directivo, Líderes, STRH, Gestores de Integridad, Embajadores de Cultura, Aliados

Comunicación: Una estrategia de Comunicación que apoye la interiorización y apropiación (Piezas, Videos,

Liderazgo

- Modelo de Liderazgo
- Escuela de Liderazgo

Equipos

- Trabajo con Dependencias
- Personalización de Escenarios (Gestores y Embajadores)



Con respecto a los resultados la entidad viene realizando acciones para fortalecer la integridad en la entidad

5. IMPLEMENTACIÓN

5.1. Capacitación Gestores de Integridad para apropiar los valores

Durante la presente vigencia se actualizó la resolución de los nuevos Gestores de Integridad, para lo cual se realizó invitación a los funcionarios a que hicieran parte del Equipo de Gestores y se seleccionara una persona por cada una de las dependencias incluyendo todos los niveles de la entidad (Directivos, asesor, profesional , técnico y nivelasistencial

La convocatoria y correspondiente publicación tuvo lugar entre el 16 de febrero y el 16de marzo.

A continuación se da cuenta de la campaña correspondiente:

Conformación nuevo equipo de gestores de integridad



GESTORES de Integridad

Te invitamos a participar en la Convocatoria de Gestores de Integridad, si ya haces parte de este equipo, puedes postularte nuevamente.

Pero... ¿sabes cuáles son las responsabilidades de los Gestores de Integridad?

- Deben participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad en nuestra Entidad.
- Se caracterizan por ser promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y por motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promueven la participación de la Gente IDU en las actividades de formación programadas.
- Ayudan a implementar las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público en nuestra Entidad.

¿Se necesita alguna competencia en particular para ser parte del Equipo de Gestores de Integridad?

Así es, recuerda que la Misión de los Gestores de Integridad es la de liberar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad de la Gente IDU.

Por esta razón nuestros Gestores de Integridad IDU deben caracterizarse por:

- Contar con el reconocimiento de sus compañeros de trabajo por su responsabilidad y probidad (integridad).
- Tener actitud de servicio y "la camiseta puesta".
- Ser un líder, gustarle Trabajar en Equipo y tener buenas relaciones interpersonales.
- Mostrar interés genuino en los temas de integridad e interesarse por mejorar sus competencias mediante la formación y capacitación brindada.

¡Te invitamos a trabajar para seguir fortaleciendo nuestra cultura ética!

Recuerda que si participas en todas las actividades podrás acceder a una medida efr (1 día de permiso al año).

Diligencia el formulario de inscripción haciendo clic aquí 

Como resultado del proceso de convocatoria se obtuvieron las siguientes inscripciones y posteriormente se expidió el respectivo acto administrativo (Resolución No. 1280 de 2021):

No.	Identificación	Nombre funcionario	Empleo Desempeñado	Dependencia
1	13.510.874	Jorge Enrique Sepúlveda Afanador	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Recursos Humanos.

No.	Identificación	Nombre funcionario	Empleo Desempeñado	Dependencia
2	51.677.916	Sandra Villalba Paredes	Técnico Operativo	Dirección Técnica de Mantenimiento
3	19.399.692	Wilson Guillermo Herrera Reyes	Profesional Especializado	Oficina de Control Interno
4	52.221.174	Ana Claudia Mahecha León	Profesional Especializado	Subdirección General de Gestión Corporativa
5	26.427.273	Claudia Helena Álvarez Sanmiguel	Profesional Especializado	Dirección General
6	35.491.515	Fulvia Helena Vásquez Castro	Profesional Universitario	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
7	80.377.510	Hector Yehinson Velasquez Ruiz	Secretario Ejecutivo	Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo
8	51.787.494	Maria Diva Fuentes Meneses	Técnico Operativo	Dirección Técnica de Gestión Judicial
9	51.848.505	Maria Jeannette García Camacho	Secretario Ejecutivo	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización
10	1.098.612.727	Alex Eduardo Bernal Cadena	Secretario Ejecutivo	Dirección Técnica de Procesos Selectivos
11	53.007.625	Jane Alejandra Murcia Sánchez	Secretario Ejecutivo	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial
12	52.262.421	Luisa Fernanda Aguilar Peña	Profesional Especializado	Oficina Atención al Ciudadano
13	52.537.240	Nancy Janneth Romero Sánchez	Secretario Ejecutivo	Subdirección General de Infraestructura
14	52.850.200	Carmen Lucia Niampira Moreno	Técnico Operativo	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad
15	36.170.576	Alejandra Muñoz Calderón	Subdirector Técnico	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
16	41.767.984	Jeassy Matilde Fajardo Romero	Secretario Ejecutivo	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte
17	63.337.299	Luz Stella Diaz Ortiz	Profesional Especializado	Dirección Técnica de Proyectos
18	79.132.166	Orlando González Montes	Conductor	Subdirección Técnica de Recursos Físicos
19	79.455.688	Segundo Israel Roncancio Sánchez	Secretario Ejecutivo	Subdirección Técnica de Recursos

No.	Identificación	Nombre funcionario	Empleo Desempeñado	Dependencia
				Tecnológicos
20	52.068.159	Claribelle Velosa Castro	Secretario Ejecutivo	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
21	79.782.755	Víctor Javier Sánchez Melo	Profesional Universitario	Oficina de Control Disciplinario
22	52.816.055	Julieth Viviana Monroy Rodríguez	Profesional Especializado	Oficina Asesora de Planeación
23	80.071.467	Willman Rolando Valero Parra	Técnico Operativo	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
24	19.400.772	Fernando Arturo Perez Bermeo	Secretario Ejecutivo	Dirección Técnica de Gestión Contractual
25	24.870.168	Melva Marlen Zuluaga Cárdenas	Técnico Operativo	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial
26	35.253.126	Andrea Milena Moreno Muñoz	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Operaciones
27	49.763.829	Merly Zulay Sánchez Sanguino	Secretario Ejecutivo	Subdirección General de Desarrollo Urbano
28	1.024.497.785	Michael Jefersson Lucas Adame	Secretario Ejecutivo	Subdirección General Jurídica
29	52.992.037	Lina Maria Ruge Correa	Profesional Universitario	Dirección Técnica Administrativa y Financiera
30	11.340.921	Gustavo Montaña Rodríguez	Director Técnico	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
31	79.647.016	Guiovanni Cubides Moreno	Subdirector Técnico	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad

Se realizaron 2 talleres de gestores de integridad.

El primero se realizó el día 3 de noviembre de 2021 de 7:00 a.m. a 12:30, abordando la siguiente temática y metodología:

Objetivo

Generar un espacio que contribuyera al fortalecimiento del equipo de Gestores de integridad y diseñar como equipo el plan estratégico para el 2022.



Metodología: Experiencia y Conversatorio estratégico

Desarrollo del Proceso

Bienvenida:

Se realiza la bienvenida al equipo de gestores de integridad contextualizando el espacio del ¿por qué estamos aquí? Y que debería pasar en el espacio de fortalecimiento en el cual están participando.

Ejercicio la RED:

Como parte del proceso de desarrollo del equipo de gestores de integridad de la entidad, se trabaja por medio de un reto experiencial que consiste en poder articularse como equipo en pro del cumplimiento del reto y conseguir el objetivo. Para el desarrollo del ejercicio es muy importante que el equipo se articule de la mejor manera a partir de su proceso de comunicación, relacionamiento, estrategia e innovación entre otros. Todo esto con el fin de poder generar una estrategia ganadora que les permita como equipo obtener el resultado.

Una vez desarrollado el ejercicio, el equipo procesa la actividad con el fin de poder identificar las diferencias experiencias vividas, lo que sienten que funciona, que se puede fortalecer y lo que nunca se puede perder de vista.

Conversatorio:

El equipo de gestores es dividido en dos equipos para trabajar en poder conversar para identificar y visibilizar varios aspectos de lo que han desarrollado en los dos últimos años como equipos de gestores.

Las preguntas que resolvieron como equipo fueron:

- ¿Qué hemos logrado como equipo de Gestores de Integridad?
- ¿Cuáles son los retos que tienen de cara al 2022?
- ¿Qué ha facilitado y obstaculizado el rol del gestor de integridad?

Cada uno de los grupos conversa y responde cada una de las preguntas que después son expuestas por cada equipo.

Innovación Pensar Diferente:



En el desarrollo del proceso de entrenamiento se trabaja sobre otro de los nuevos valores que apoya la plataforma estratégica que es la innovación que consiste en “Buscamos, creamos y compartimos nuevas formas de hacer nuestra gestión, incorporando tecnologías, herramientas y prácticas nuevas en pro de mejorar los resultados y resolver los retos que tenemos como Entidad.” A partir de este valor se desarrolla una actividad que tiene como objetivo poder brindar una herramienta que contribuya al desarrollo del pensamiento creativo de cada uno de los gestores éticos participantes del proceso.

Cada uno de los grupos debe identificar en un tiempo determinado la cantidad de elementos que ya no se usan en la actualidad. Una vez terminado el tiempo identificamos la cantidad realizada y se conoce como fue el proceso de generación de ideas. Esto permitió conocer la velocidad con la que el equipo va generando ideas.

Teniendo en cuenta el ejercicio anterior el equipo de gestores conoce una metodología que apoya la generación de ideas “brainstorming” se dan a conocer algunos roles que limitan el proceso creativo y se dan herramientas que ayudan a desarrollar la generación de ideas en el proceso creativo como lo son:

- ✓ Disposición para el proceso.
- ✓ El que escribe no genera ideas.
- ✓ Me puedo inspirar en la idea del otro.
- ✓ No hay ideas malas ni perfectas.
- ✓ Ritmo constante.

El equipo se enfrenta a un nuevo reto con el tiempo, aplicando lo aprendido y se evidencio un incremento del 100% en el proceso de generación de ideas. Este ejercicio se hace con el fin de preparar al equipo para desarrollar el ultimo reto que es diseñar el plan de trabajo 2022.

Estrategia Gestores de Integridad 2022:

Cada uno de los dos equipos de gestores de integridad trabaja en diseñar la estrategia propuesta para el 2022 a partir de identificar:

- ¿Propósito de la Estrategia de Gestores?
- ¿Cómo la vamos a desarrollar?
- ¿Qué vamos a realizar?

Cada uno de los grupos trabaja sobre las tres preguntas para posteriormente realizar la presentación de cada una de las estrategias con el fin de poderlas consolidar y generar una propuesta para ser presentada a la DTAF de cara al 2022.



Reconocimiento – Tú haces la diferencia:

Este espacio tiene como fin poder generar un momento de reconocimiento y agradecimiento al interior del equipo de gestores. Cada gestor busca reconocer a 4 integrantes del equipo con el fin de poder identificar esas acciones que generan la diferencia al interior del equipo y como a partir de esas acciones se fortalecen como un grupo capaz de liderar SER ejemplo en la aplicación y vivencia del código de integridad del IDU.

¿Qué identificamos?

Logros identificados en el desarrollo del rol de gestores

Grupo1

2020

- Adaptación
- Retos
- Solidaridad,
- Apropiación Valores (Encuesta)
- Identificación y apoyo
- Seguridad de la información

2021

- Compromiso
- Consolidación
- Humanidad
- Apropiación valores (Medición)
- Multiplicación, gestión y promoción de la información.

Grupo 2

- Apoyo y Compromiso Directivo (Resolución)
- Ajuste de los valores con la nueva plataforma.
- Apoyo e integración con la gestión de bienestar
- Articulación del grupo de gestores.
- Fortalecimiento de los espacios del grupo de gestores.

Retos 2022

Grupo 1

- Posicionamiento gestor de integridad.
- Formulación metas claras
- Apropiación conceptos de integridad PSP
- Seguimiento



Grupo 2

- Posicionamiento del grupo de gestores en la entidad.
- Implementar estrategias innovadoras en las actividades de gestión de integridad
- Completar el equipo de gestores con la nueva estructura organizacional.
- Articular el plan de acción de la entidad con los planes del distrito y la nación.
- Fortalecer el tema de integridad en la inducción institucional.
Fortalecer las competencias del grupo de gestores para multiplicar la información

Facilita - Obstaculiza

Grupo 1 - Facilita

- Lideres
- Conocimiento de los equipos, personas, trabajo
- Reconocimiento y respeto por parte del líder del área.
- Recursividad equipo base gestores.

Grupo 2 Facilita

- Normatividad
- Apoyo institucional
- Asignación de recursos
- Compromiso de gestores
- Identidad institucional

Grupo 1 - Obstaculiza

- Resistencia
- Estrategias de apoyo gestores
- Estructurar plan de trabajo.
- Articulación con jefe inmediato.

Grupo 2 Obstaculiza

- Exceso de actividades
- Baja participación en las actividades.
- Baja participación de gestores directivos
- Virtualidad

La Estrategia 2022 Grupo 1

¿El para qué? Elegimos SER coherentes entre la vida personal como servidores para posicionarnos como una entidad ejemplar en el cumplimiento de los valores y políticas institucionales, distritales y nacionales.

Posicionamiento



- Publicidad (Presencial y virtual)
- Comunicación

Acompañamiento



- Capacitación
- Guía

Fortalecimiento



- Autoevaluación
- Socialización

¿Cómo lo vamos a hacer?

Reconocimiento

- Informativo IDU
- 60sgs
- Podcast
- Presentarse en la dependencia
- Reunión con líderes
- Gestor en la inducción

- Capacitación Gestores de Integridad
- Acompañamiento DTAF

Fortalecimiento

- Valoración por parte del equipo

Apropiación Código de Integridad

- Cartilla Interactiva (Gestor socializa)
- Trabajo de valores mes a mes
- Campaña de valores Mundial
- Paradoja de valores animación (Mes a mes)
- Medición de apropiación de valores

¿Qué vamos a hacer?

4 La Estrategia 2022 – Grupo 2

¿El para qué? Definir una hoja de ruta clara a través de la cual ayudemos* a la entidad en el posicionamiento como una entidad íntegra, eficiente, innovadora articulada con su plan estratégico en el cumplimiento de la normatividad

1. Posicionamiento del grupo de gestores
2. Implementación de estrategias innovadoras
3. Articulación de la gestión ética con los SIG*

¿Cómo lo vamos a hacer?

¿Qué vamos a hacer?

- | | | |
|--|--|---|
| <p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completar equipo de gestores Éticos. • Fortalecer las competencias de los gestores. • Generar incentivos para participar en el grupo de gestores • Toma de conciencia de Directivos en la importancia del grupo de gestores. | <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semana de la Integridad • Implementar emisora • Concurso de Apropiación de valores • Fortalecer el tema de integridad en la inducción. | <p>3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir el tema de integridad en la sensibilización de SIG • Identificación de los planes distritales y nacionales con el institucional |
|--|--|---|

Plan de Comunicación

Propuesta para el desarrollo de gestores 2022 IDU:

Teniendo en cuenta el desarrollo del proceso y conversación con la DRA Mercy se plantean dos posibles opciones de estrategia para trabajar en el 2022.

Propuesta 1

Vincular cada uno de los valores organizacionales a cada eje temático de los programas de bienestar social, con el fin de identificar desde cada una de las diferentes actividades lo que significa y como se vive en el desarrollo de la actividad.

Ejes temáticos	Actividad	Valor	Como se vive
Deportivos	Juegos Deportivos Distritales	Trabajo en Red	En el IDU estamos convencidos que nuestros resultados son una consecuencia de cómo nos conectamos como equipo a partir de nuestra diversidad.

Ejemplo de Valor organizacional: **TRABAJO EN RED**

Ejemplo de Mensaje: **En el IDU la diversidad nos hace más fuertes.**

Propuesta 2

Generar una estrategia que permita diseñar actividades por equipo de gestores que contribuyan a la apropiación y aplicación del Código de Integridad en la entidad.

Grupo 1 (4 Per)
Cartilla de los valores IDU.
• Despliegue

Grupo 2 (4 Per)
Paradoja de valores
• Despliegue

Grupo 3 (4 Per)
Podcast
• Despliegue

Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Grupo 1 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 2 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 3 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 4 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 5 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 6 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	Grupo 7 (4 Per) Diseño Alineación Implementación	



Se invitó a todos lo gestores de integridad para que participarán en el taller de las mejores prácticas en integridad realizado el día 30 de noviembre de 2021

Encuentro de buenas prácticas Senda de Integridad Externo Recibidos x

 **David Ricardo Fisó Lombo**

para Jose, Katherine, DORIS, Ricardo, Jcasallas@cajaviviendapopular.gov.co, Johanna, Juan.roncancio@ambientebogota.gov.co, Guillermo, Juan, Eduardo, Ángel, María, Marisol, FABIOLA, MYRIAM, Martí



5.2. Talleres con la Gente IDU

Se realizaron 30 talleres donde se dieron a conocer los atributos culturales de acuerdo con la plataforma estratégica, así:

¿Qué implica estos nuevos RETOS? Con base en la presentación de los focos estratégicos se conversa que con base en la nueva plataforma cuales son los retos que ven de cara al futuro. Lo que buscamos identificar y conocer es las conversaciones o percepciones que esta nueva plataforma estratégica ha posicionado en la gente y cuáles son los mensajes que le han llegado a los servidores en el proceso de despliegue.

Presentación de los Atributos culturales: Se realiza la presentación de los atributos culturales del IDU reforzando la importancia de cada uno de ellos de cara a que sean un facilitador del cumplimiento de los focos estratégicos. Los atributos son:



Valor Honestidad

Lo básico:

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

Nuestro compromiso



- Actuamos de manera transparente en términos de la información y el manejo de los recursos.
- Cuidamos los recursos de la ciudad y de la entidad y los usamos de manera honesta y en pro de los proyectos que desarrollamos.
- Buscamos que en nuestras actuaciones siempre este presente el bien mayor.
- Hacemos nuestro trabajo dando lo mejor de nosotros en nuestras actuaciones

Valor Justicia

Lo básico:

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

Nuestro compromiso

Nuestra actuación está ceñida a lo que marcan las leyes y la normatividad que nos rige

Valor Compromiso

Lo básico:

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.

Nuestro compromiso

Cumplimos con nuestros acuerdos y compromisos

Estamos enfocados en lograr los resultados que la entidad requiere

Defendemos a nuestra entidad y hablamos bien de ella en todos los escenarios en los que participamos.

En nuestras actuaciones prima el bien mayor al interés individual

Valor Respeto

Lo básico:

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.



Nuestro compromiso

Somos conscientes del impacto de nuestras obras en el medio ambiente y buscamos ser respetuosos en nuestro actuar
Incluimos y tenemos en cuenta la opinión de todos los actores en la elaboración de nuestros proyectos

Diligencia:

Lo básico:

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.

Nuestro compromiso

Nos comportamos de manera eficiente y sostenible en todas nuestras actuaciones

Valor Innovación

Buscamos, creamos y compartimos nuevas formas de hacer nuestra gestión, incorporando tecnologías, herramientas y prácticas nuevas en pro de mejorar los resultados y resolver los retos que tenemos como entidad

Valor Trabajo en Red

Trabajamos de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que manejamos

¿Cómo se vive el ADN en la Entidad? Posteriormente con el equipo una vez presentado los atributos culturales de la entidad se trabaja en poder identificar como se viven cada uno de ellos en la cotidianidad por lo cual los participantes son divididos en grupos para realizar la siguiente actividad.

Noti IDU

Los participantes se dividen por equipos

Cada equipo diseñara un noticiero para dar respuesta a:

- ¿Cómo se ven reflejado el ADN en la cotidianidad IDU? (Historias, casos de éxito)
- ¿Cuándo no se ve el ADN reflejado?
- ¿Cuáles son comportamiento que requerimos trabajar y cómo?
- Diseño 25 Minutos
- Presentación 5 Minutos



Cada uno de los diferentes equipos realizó la presentación construida reforzando cada uno de los atributos identificados en historias de éxito y momentos en el que no se viven de cara a concientizarnos que es responsabilidad de todos garantizarlos en cada uno de los diferentes momentos que estamos expuestos como servidores y como entidad.

Se realiza el cierre del proceso agradeciendo y reconcomiendo a cada uno de los participantes por sus aportes y lo valioso de la conversación generada y los retos que tenemos de cara al futuro.

Programación de los talleres realizados:

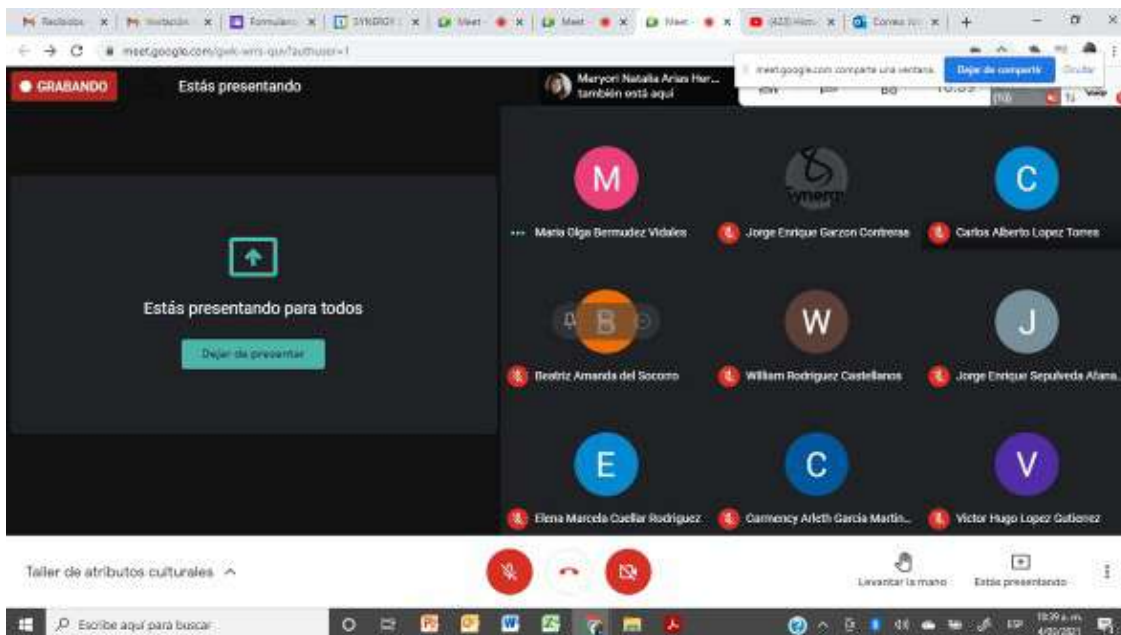
Fecha	Grupo	Cantidad de personas	Horario
04/03/2021	1	12	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
05/03/2021	2	17	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
08/03/2021	3	21	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
09/03/2021	4	10	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
10/03/2021	5	11	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
10/03/2021	6	9	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
11/03/2021	7	12	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
11/03/2021	8	8	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
12/03/2021	9	6	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
12/03/2021	10	5	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
15/03/2021	11	9	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
15/03/2021	12	4	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
16/03/2021	13	7	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
16/03/2021	14	4	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
17/03/2021	15	4	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
17/03/2021	16	7	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
18/03/2021	17	8	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
18/03/2021	18	4	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
19/03/2021	19	7	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
19/03/2021	20	2	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
23/03/2021	21	4	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
23/03/2021	22	5	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
24/03/2021	23	5	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
24/03/2021	24	7	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
25/03/2021	25	7	7:00 a.m. a 11:00 a.m.

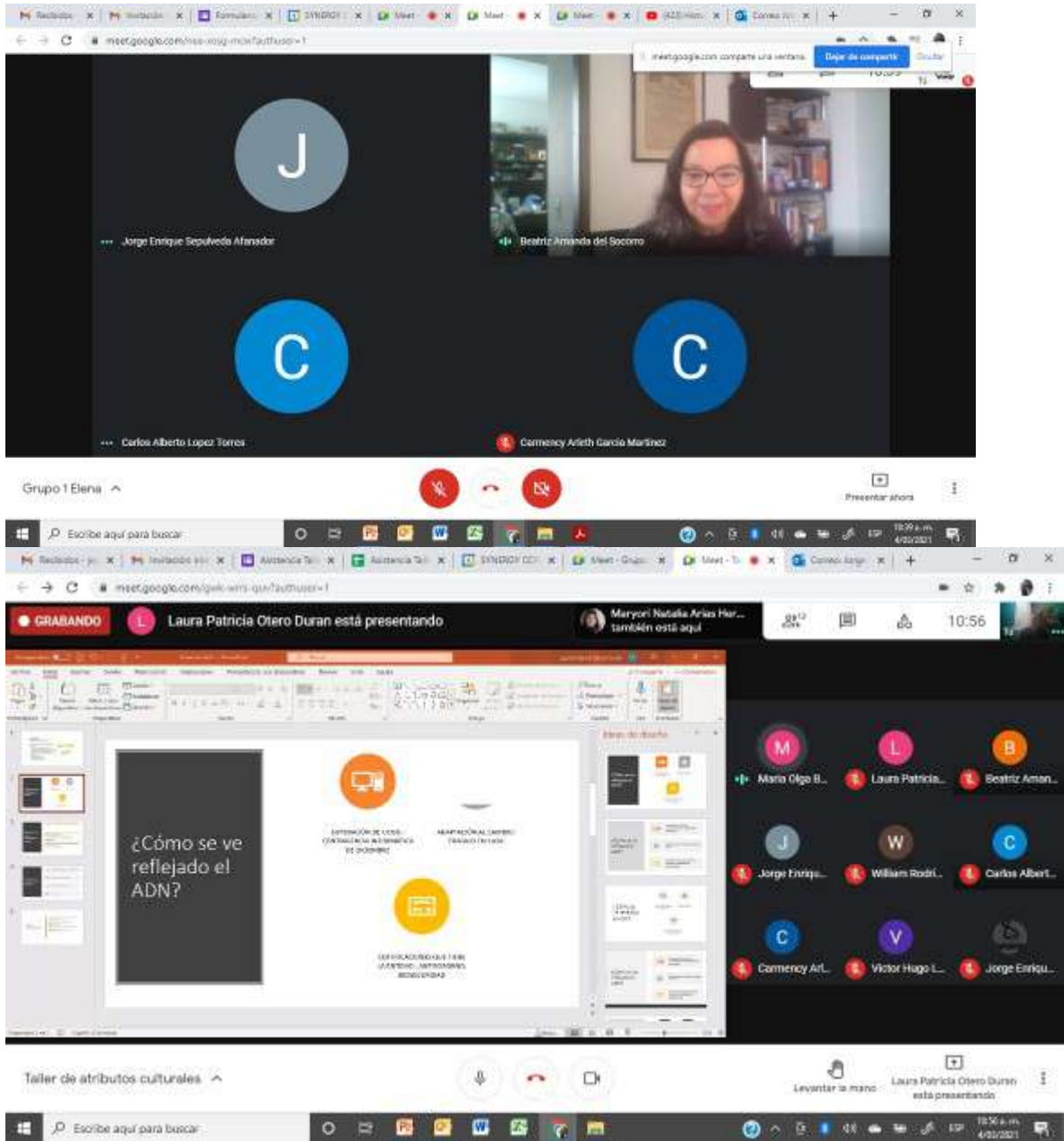


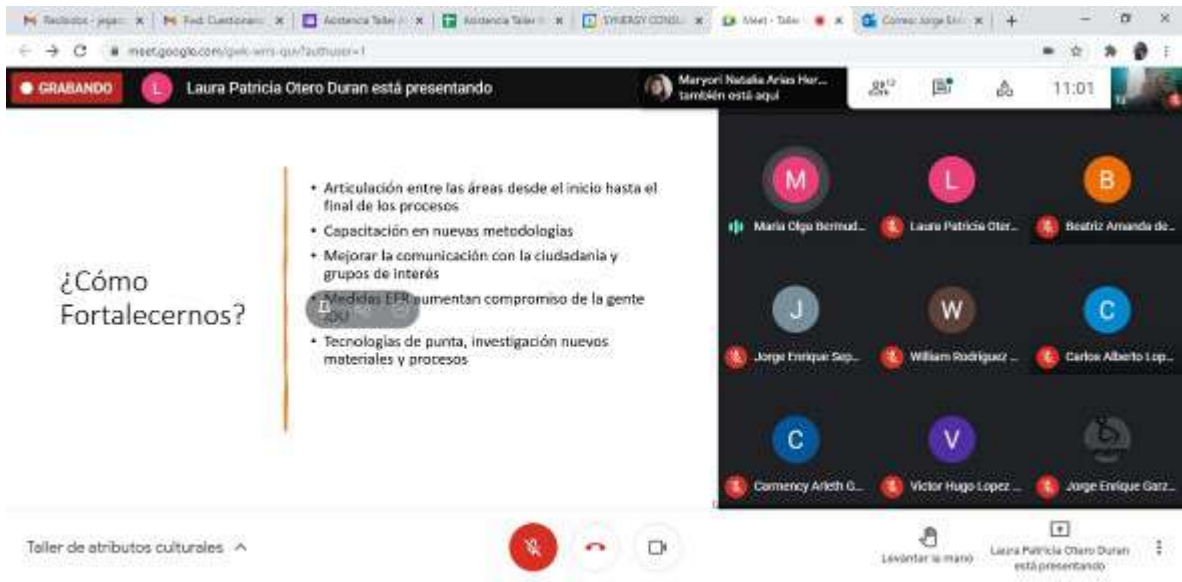
Fecha	Grupo	Cantidad de personas	Horario
25/03/2021	26	6	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
26/03/2021	27	9	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
09/04/2021	28	9	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
12/04/2021	29	9	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
13/04/2022	30	5	7:00 a.m. a 11:00 a.m.

Registro fotográfico

Grupo 1



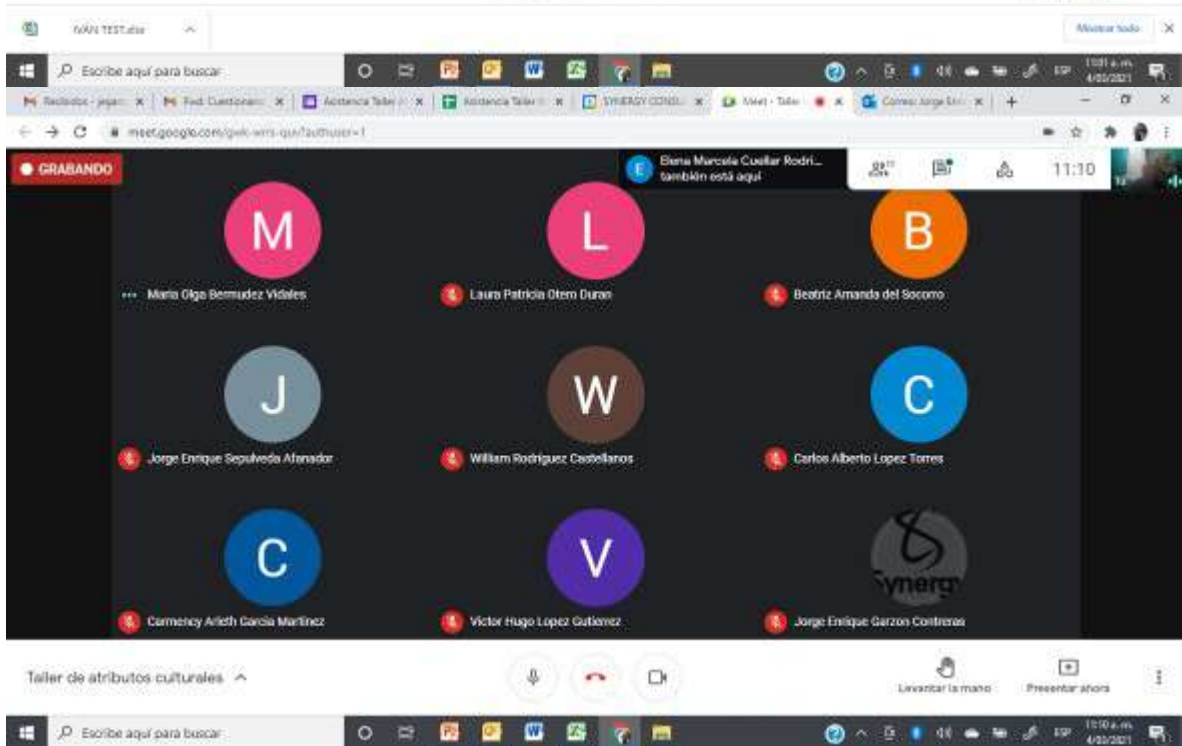




¿Cómo Fortalecernos?

- Articulación entre las áreas desde el inicio hasta el final de los procesos
- Capacitación en nuevas metodologías
- Mejorar la comunicación con la ciudadanía y grupos de interés
- Modelos EPR aumentan compromiso de la gente
- Tecnologías de punta, investigación nuevos materiales y procesos

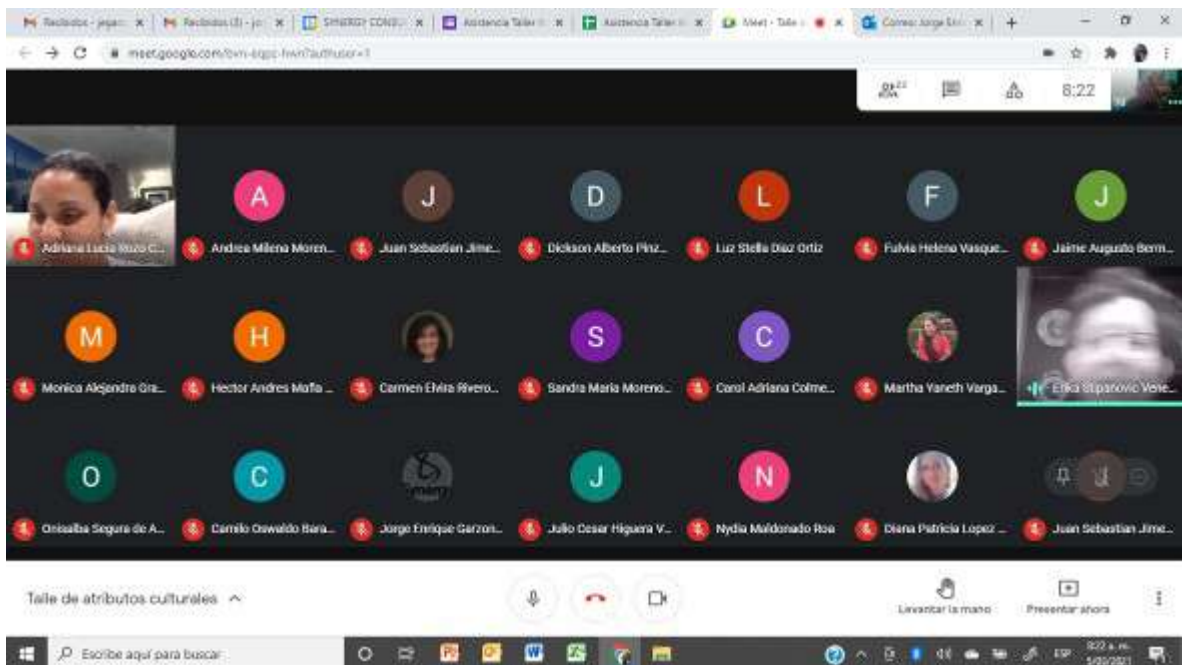
Participants: Maria Olga Bermud..., Laura Patricia Oter..., Beatriz Amanda de..., Jorge Enrique Sep..., William Rodriguez..., Carlos Alberto Lop..., Comenicy Arleth G..., Victor Hugo Lopez..., Jorge Enrique Garz...



Participants: Elena Marcela Cuellar Rodr..., Maria Olga Bermudez Vidales, Laura Patricia Otero Duran, Beatriz Amanda del Socorro, Jorge Enrique Sepulveda Alfonso, William Rodriguez Castellanos, Carlos Alberto Lopez Torres, Comenicy Arleth Garcia Martinez, Victor Hugo Lopez Gutierrez, Jorge Enrique Garzon Contreras

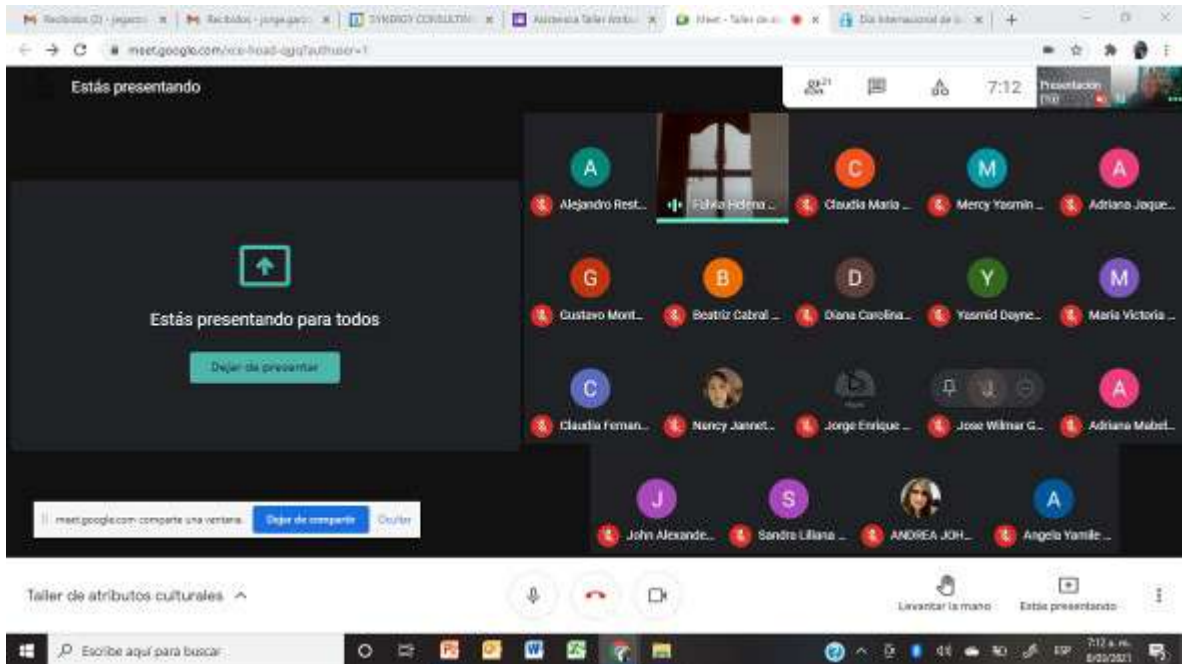
Logo: Synergy

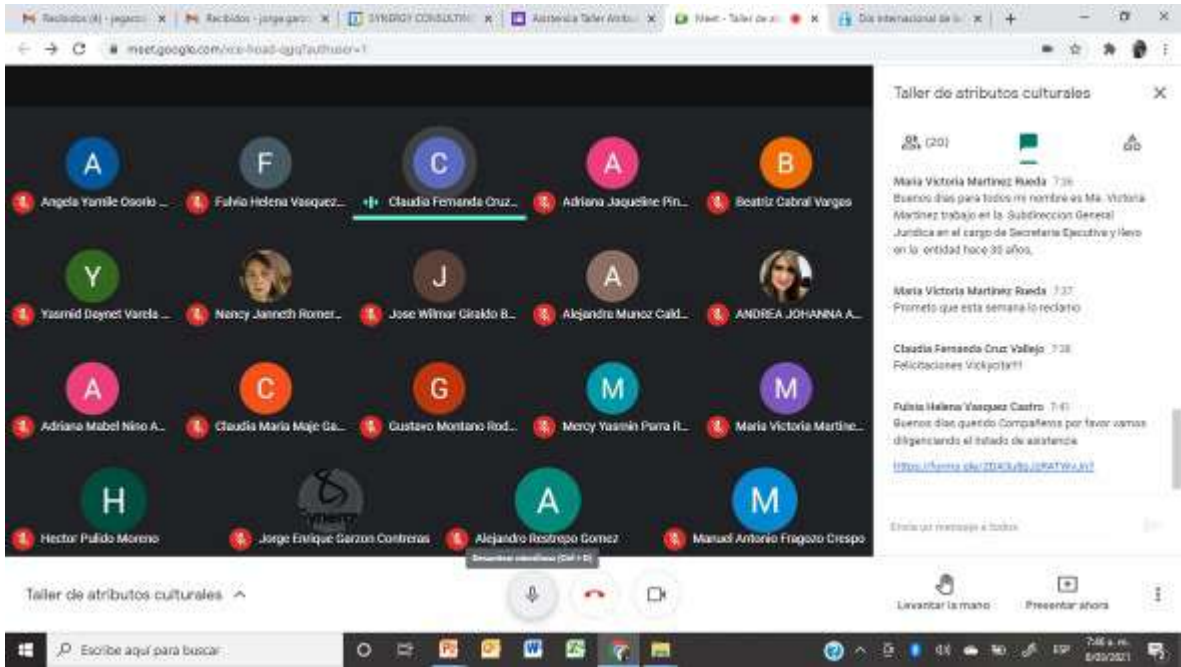
Grupo 2

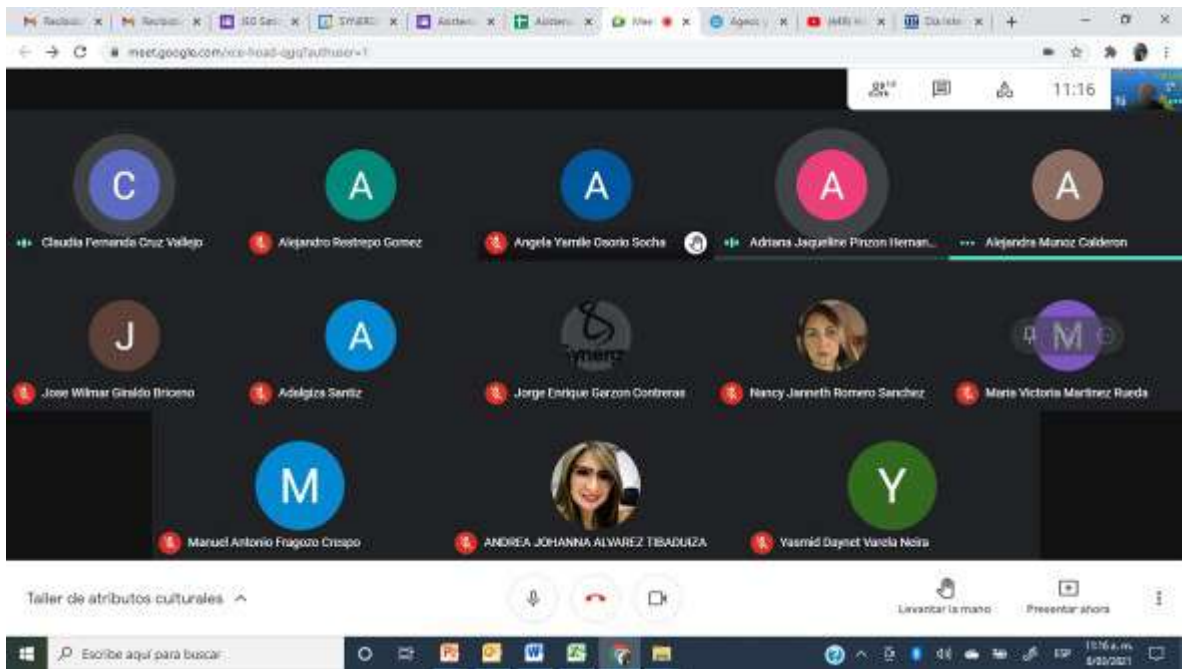
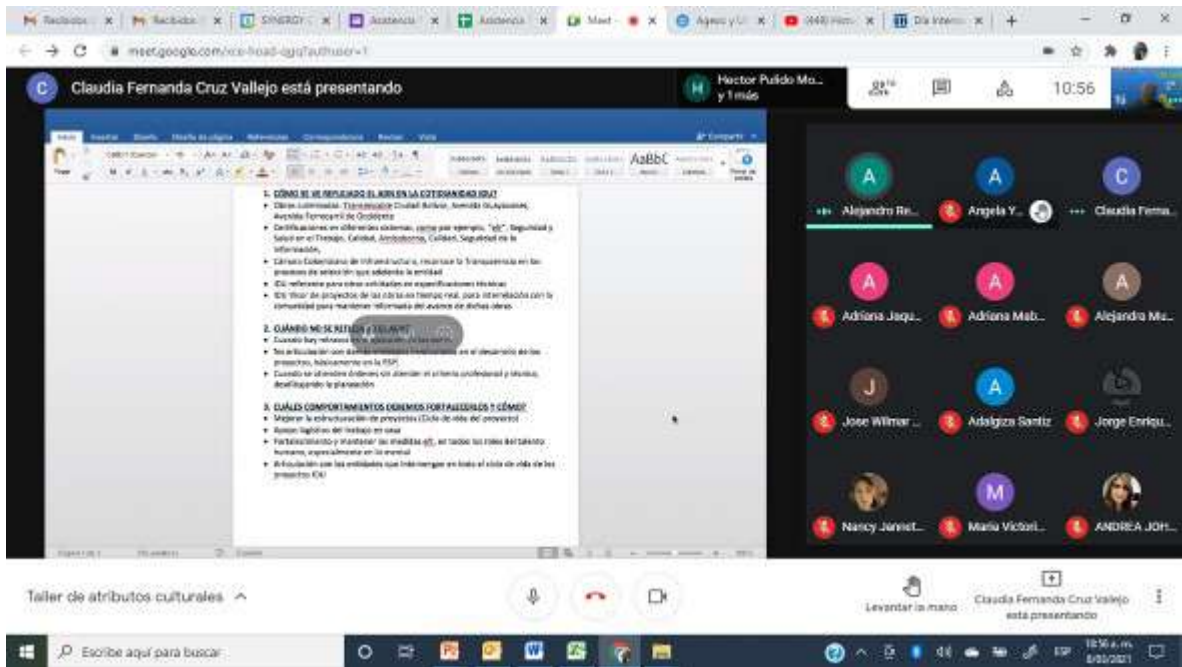




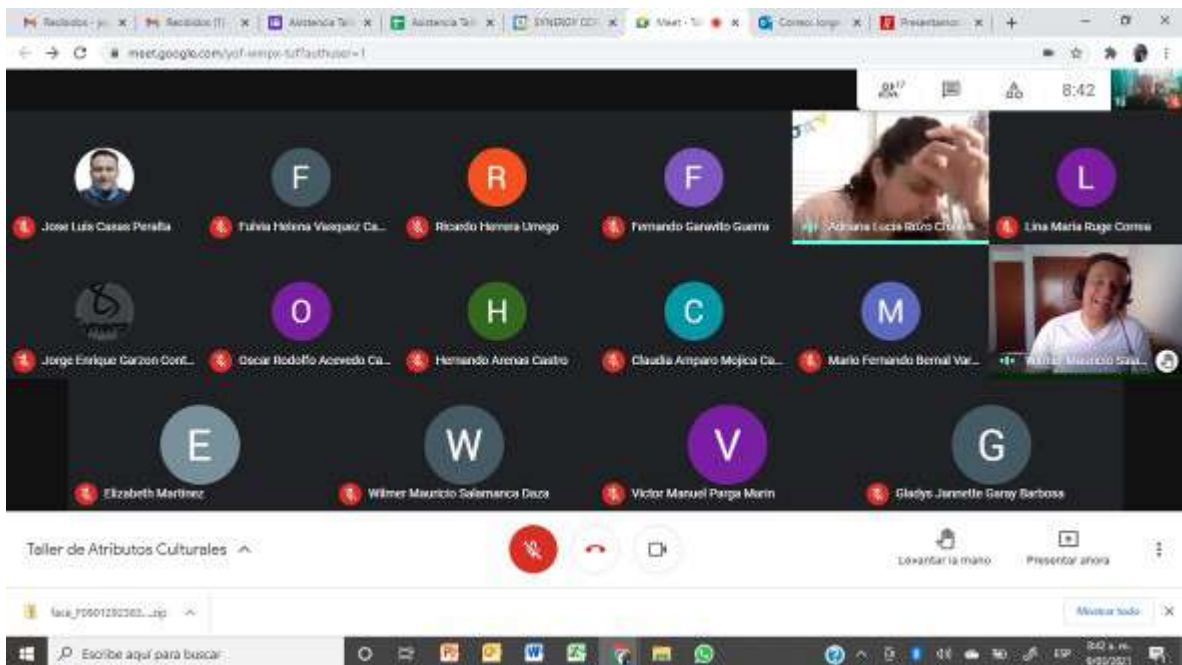
Grupo 3

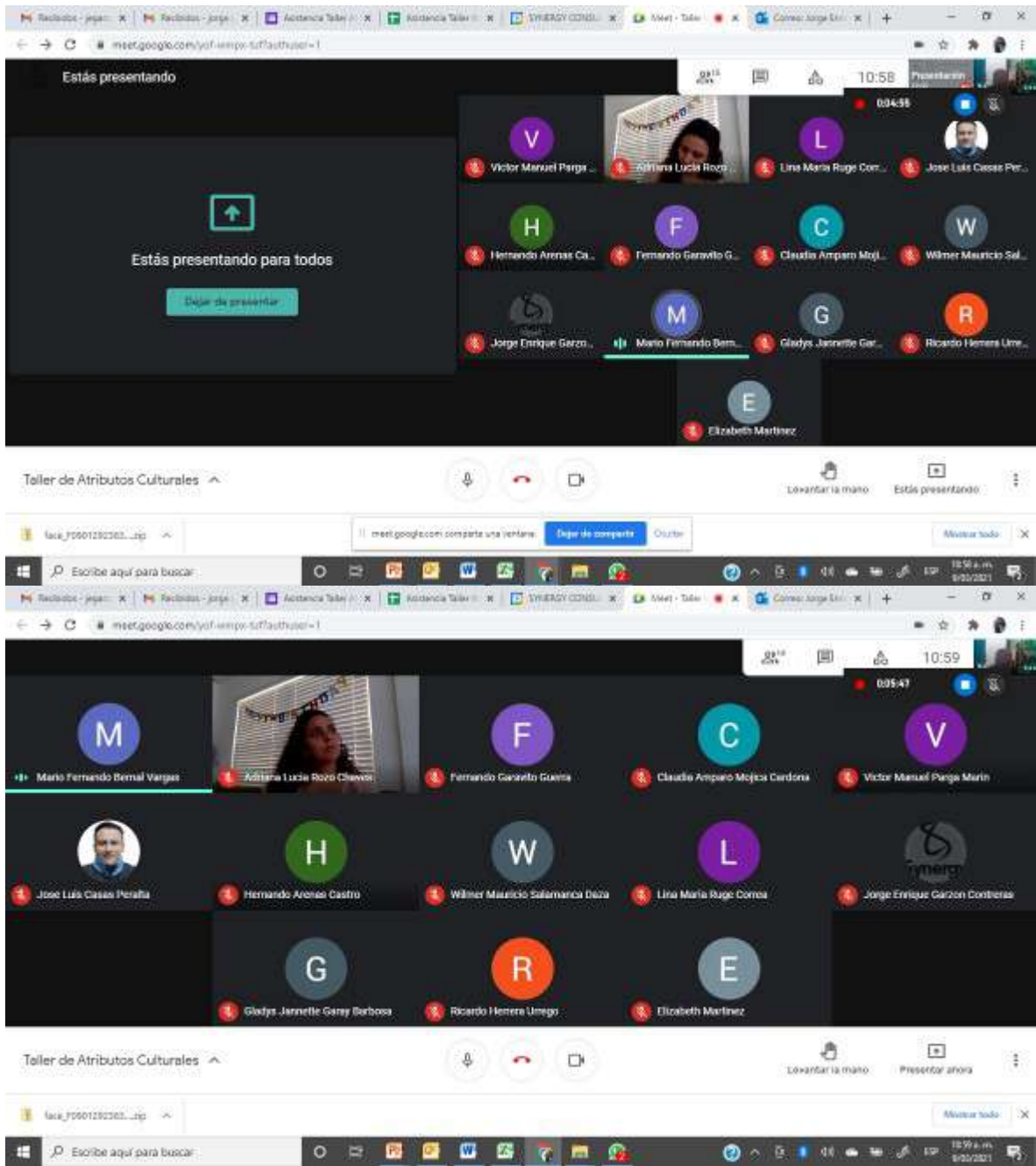




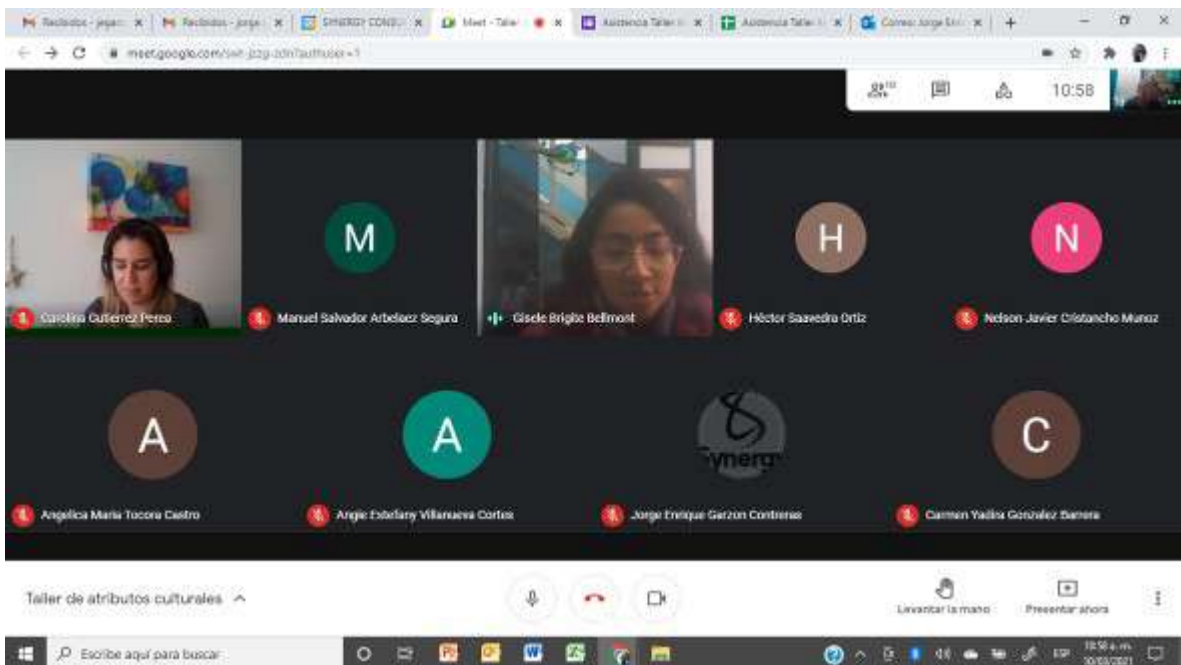
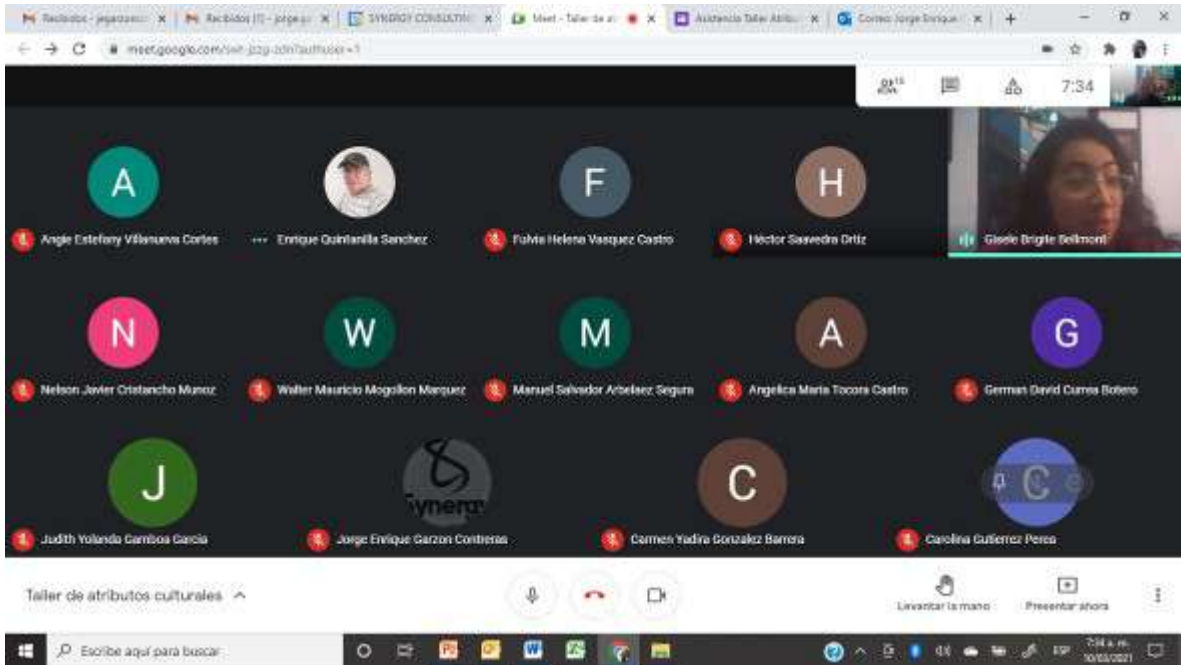


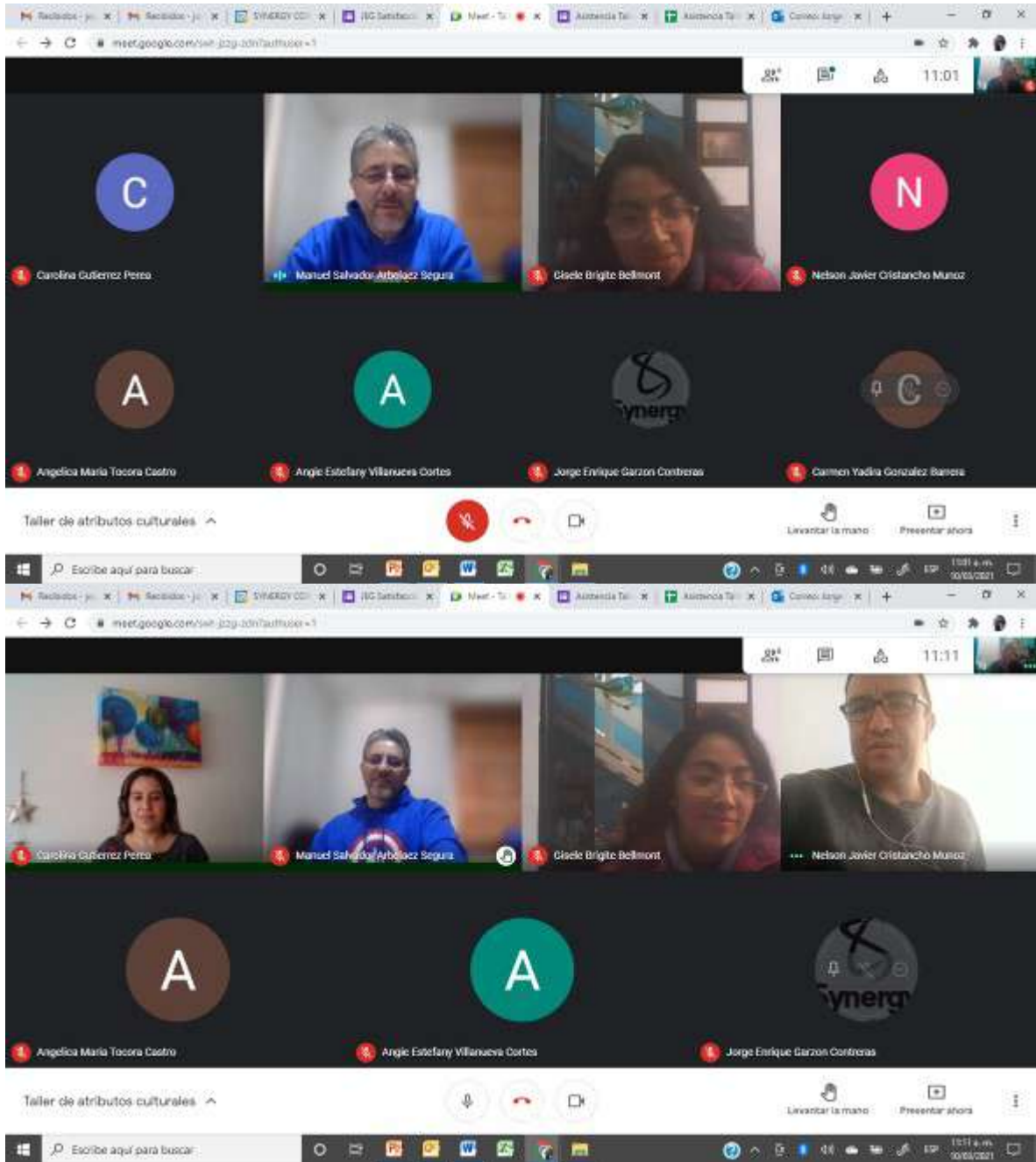
Grupo 4



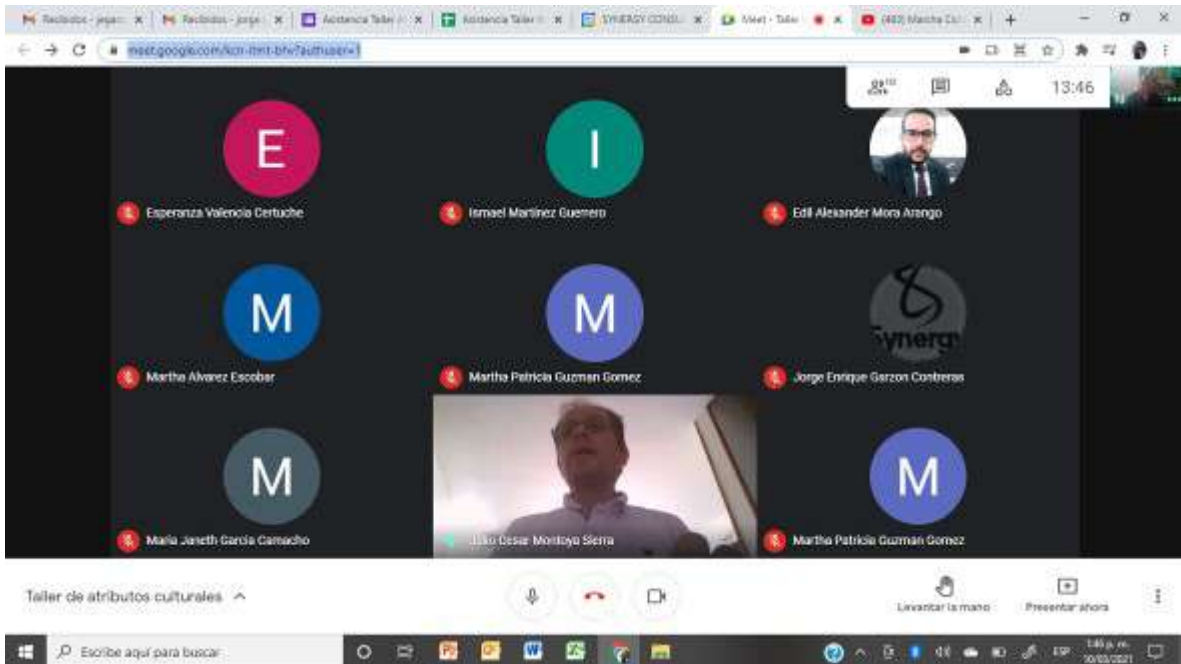
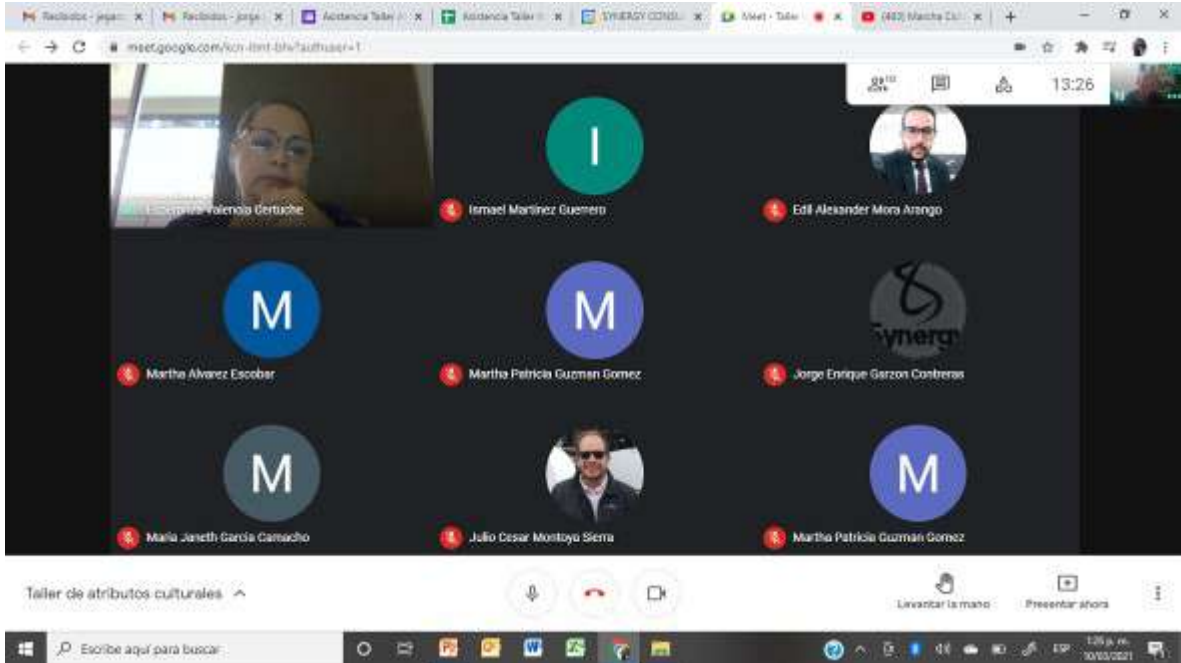


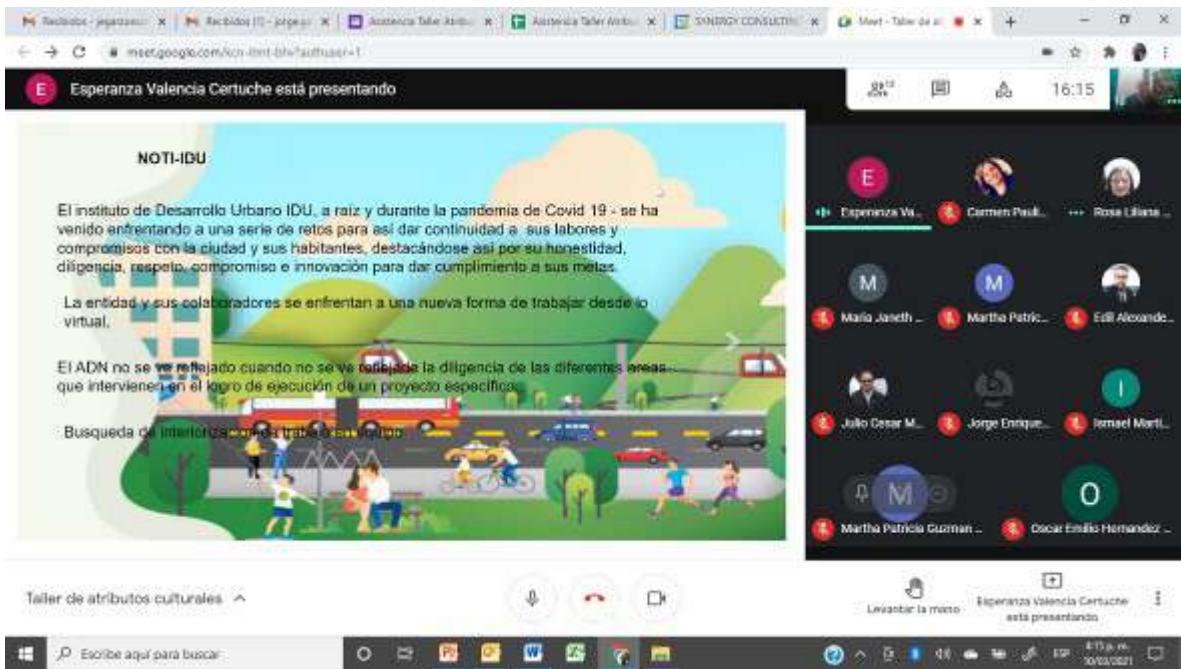
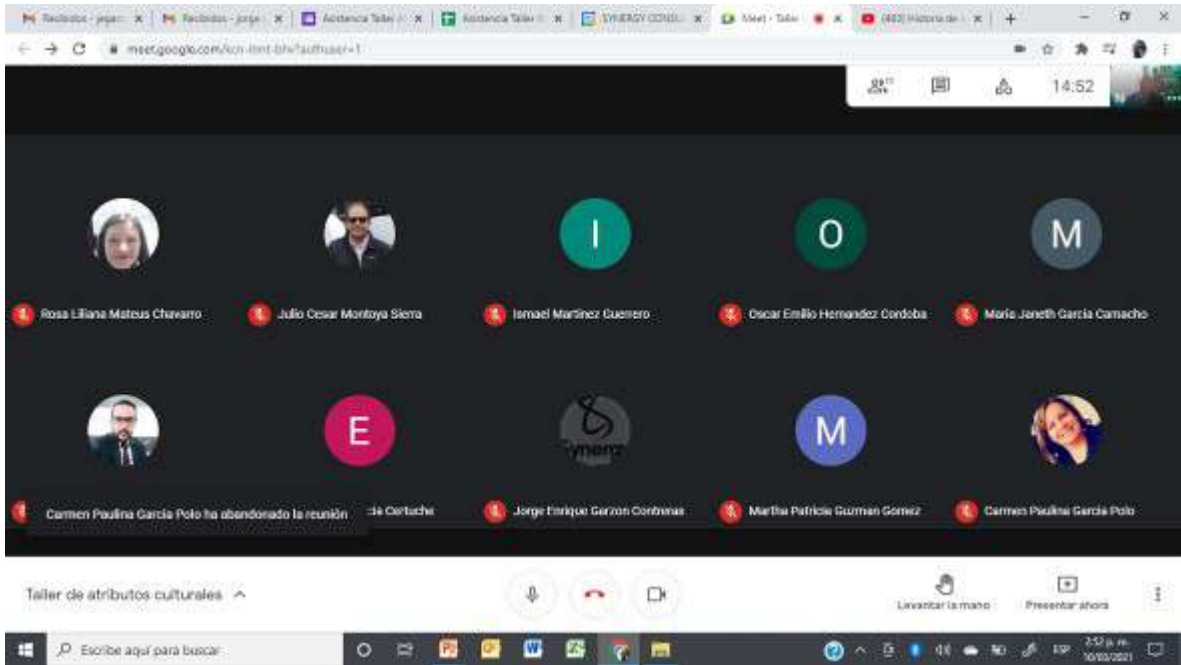
Grupo 5

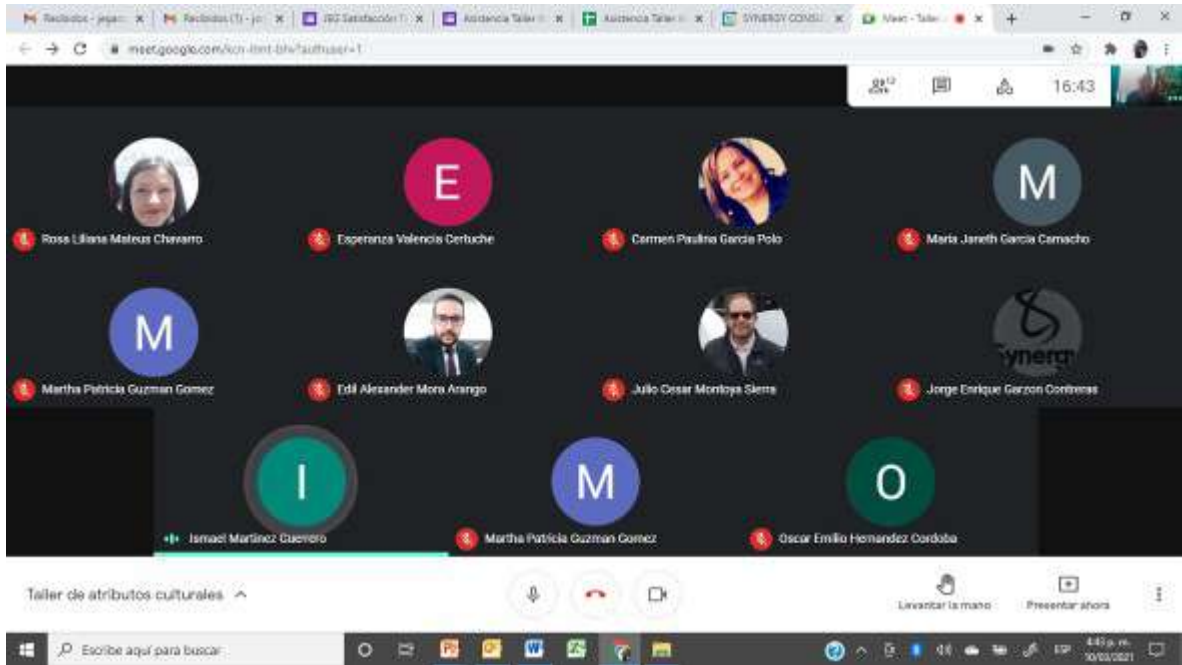




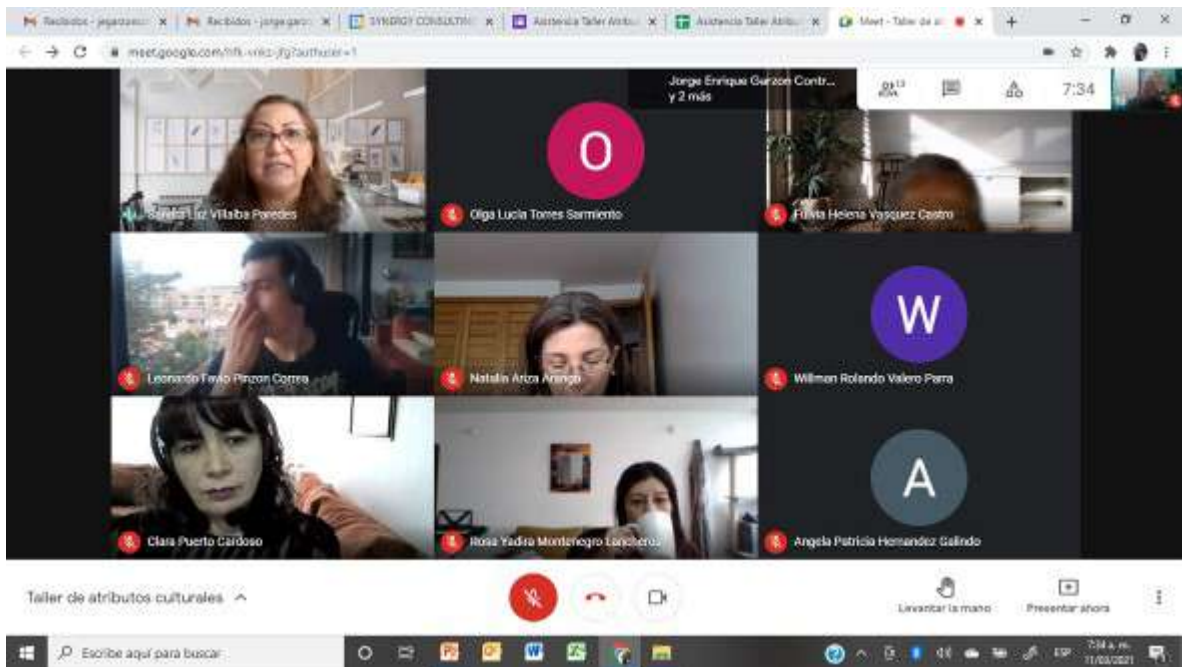
Grupo 6

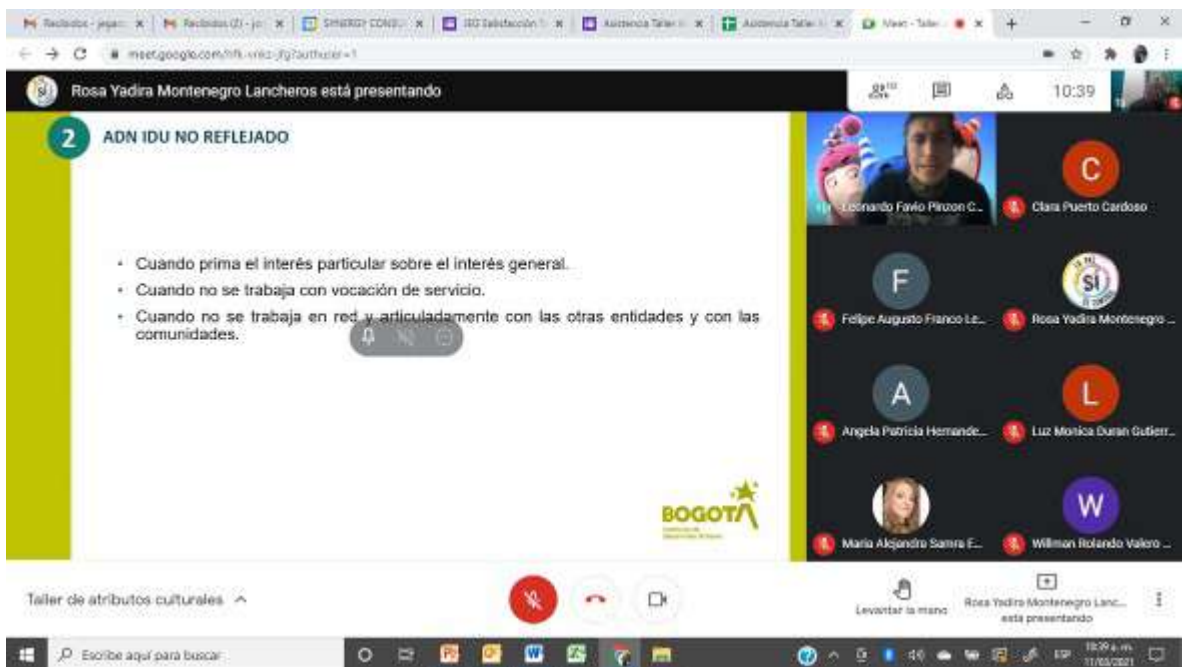
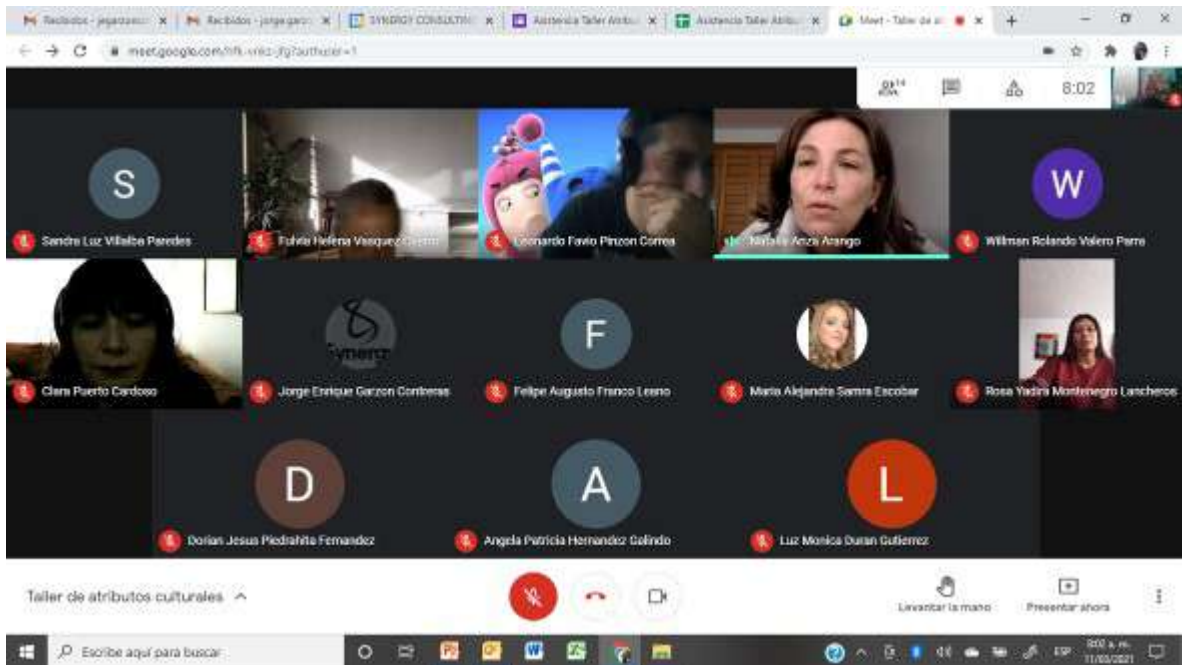




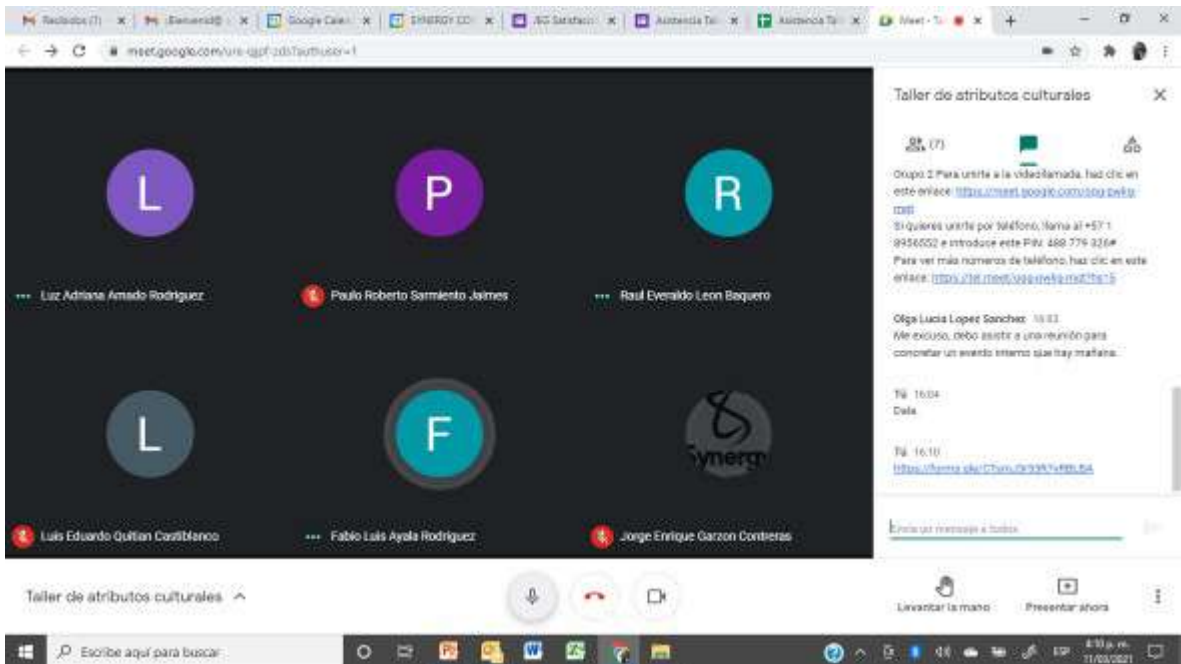
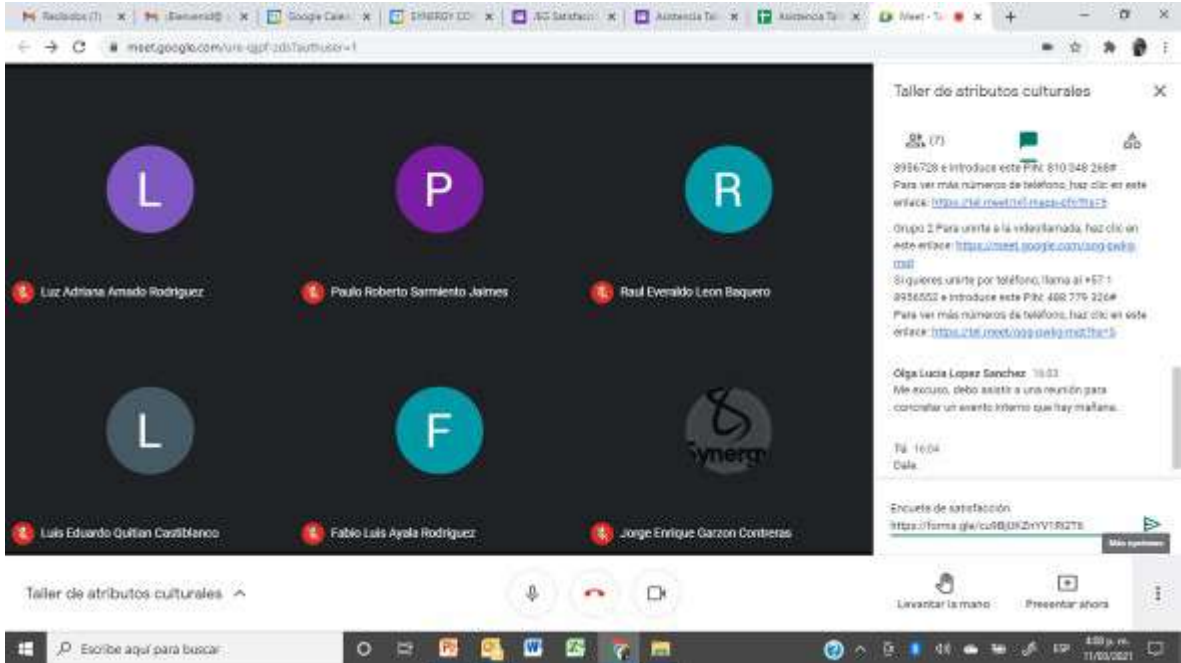


Grupo 7



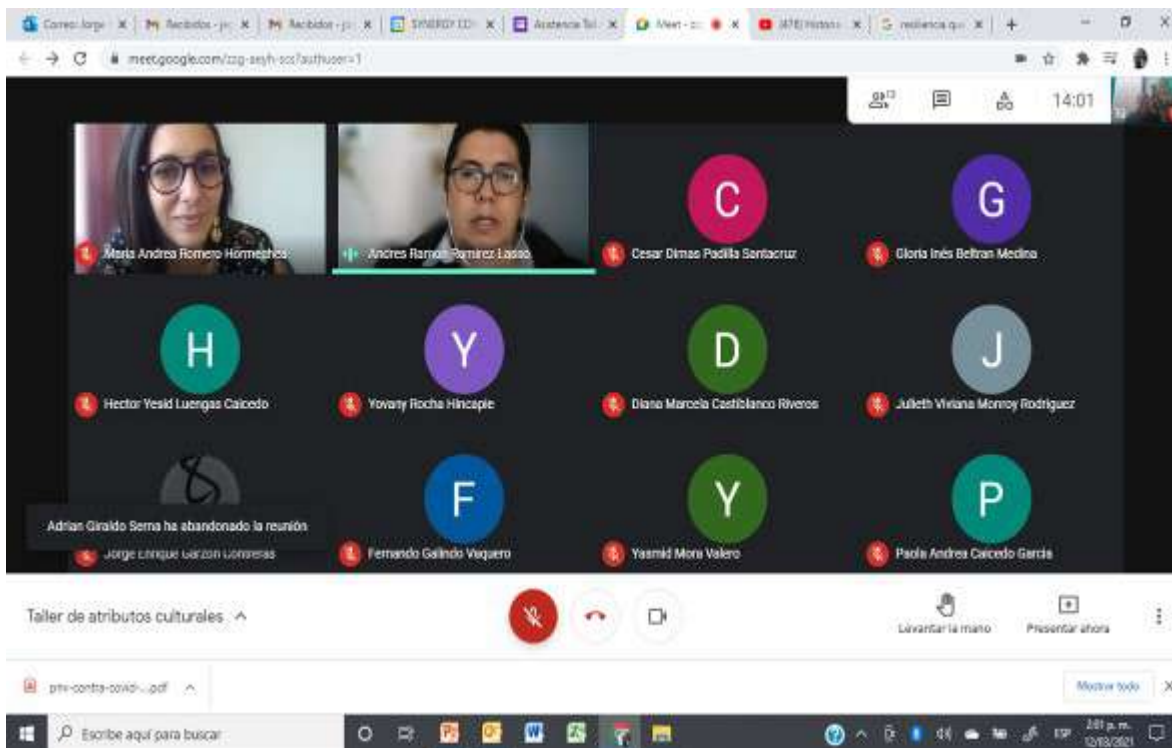
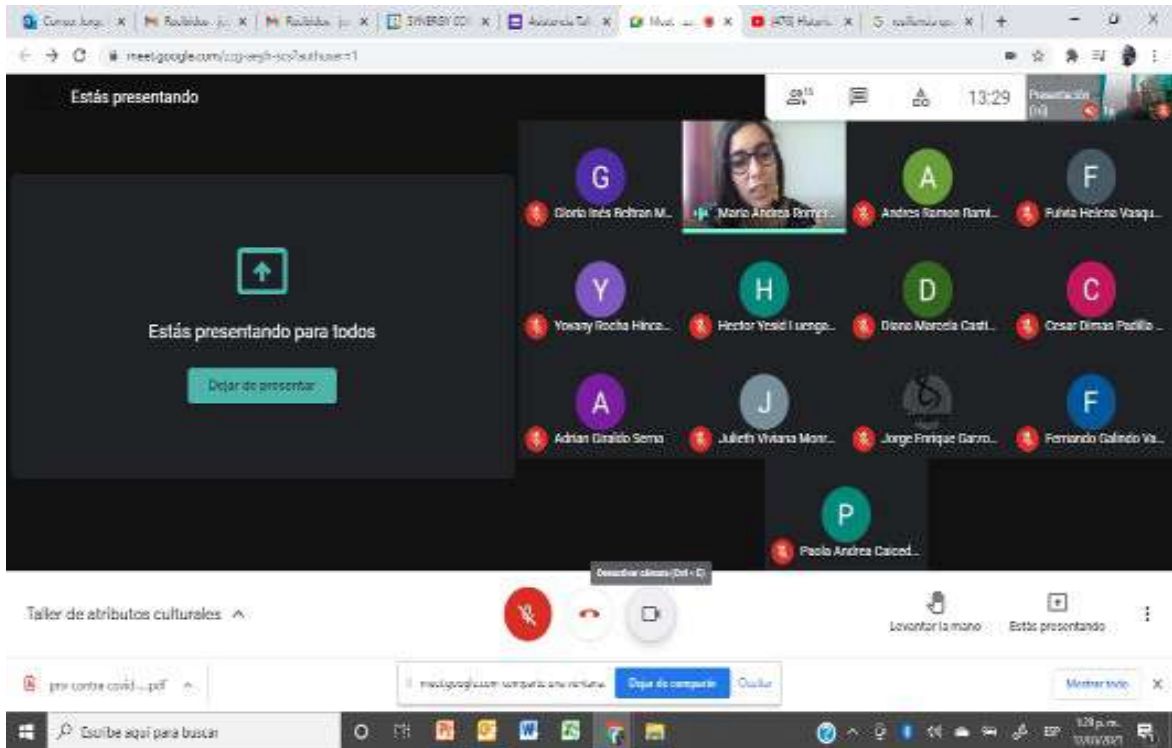


Grupo 8

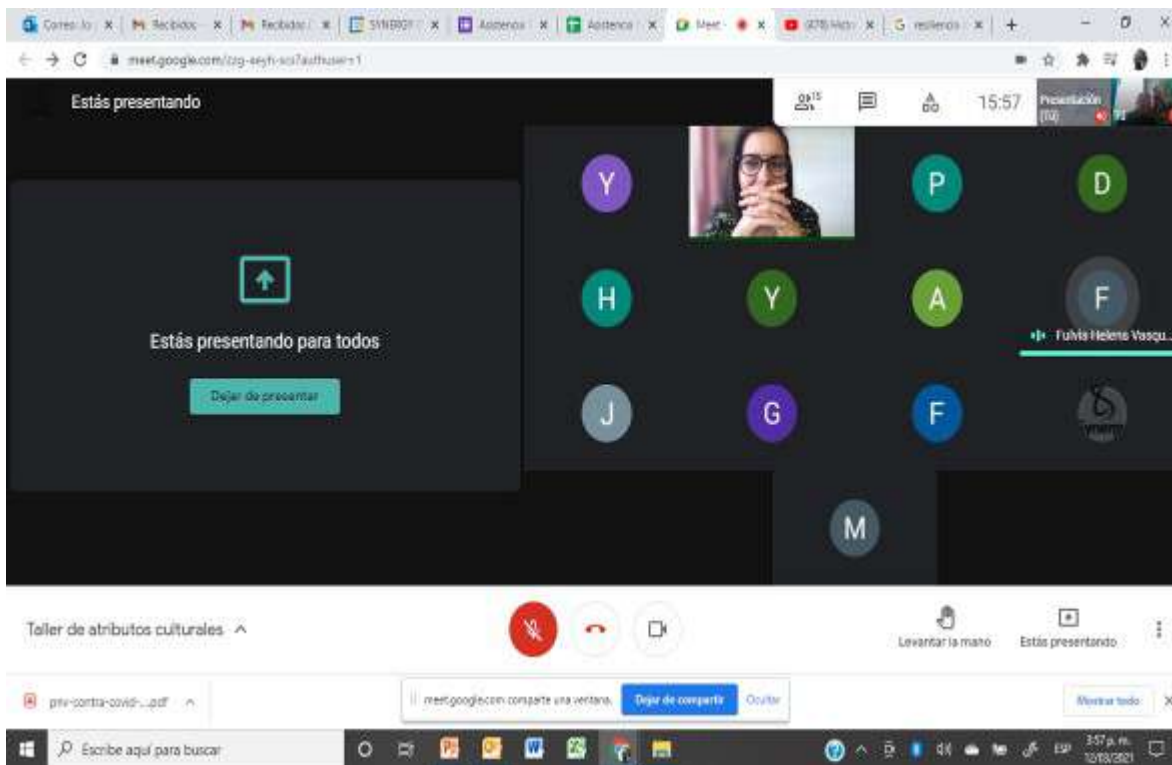
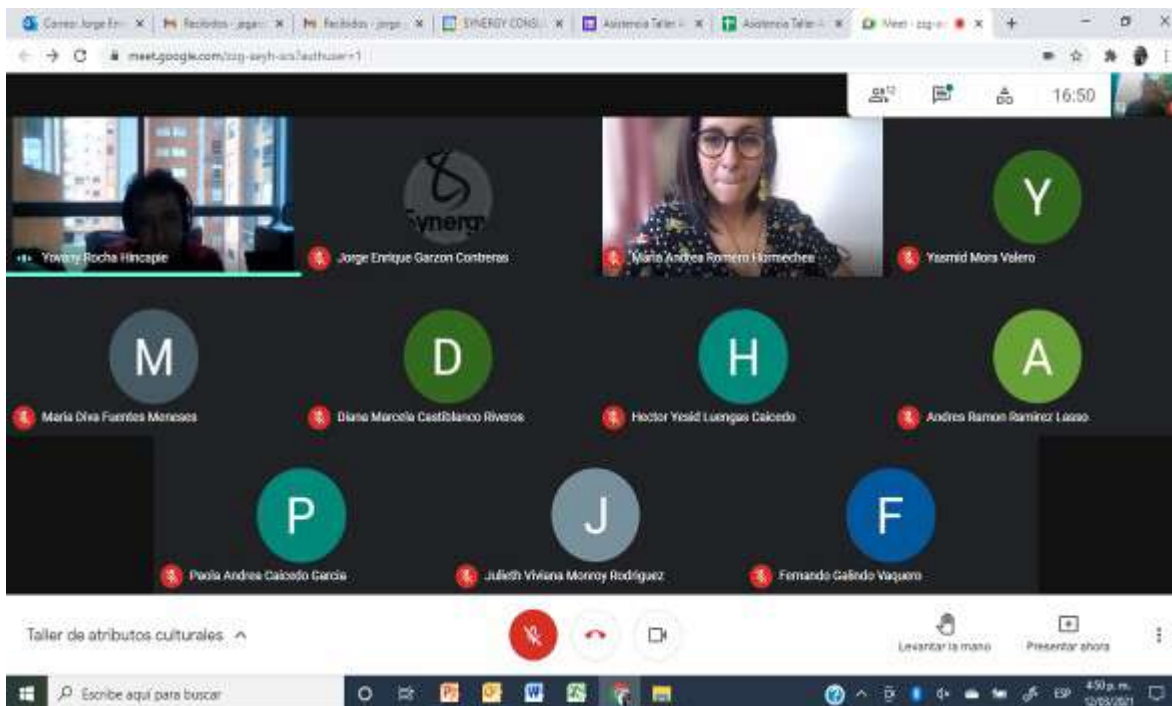




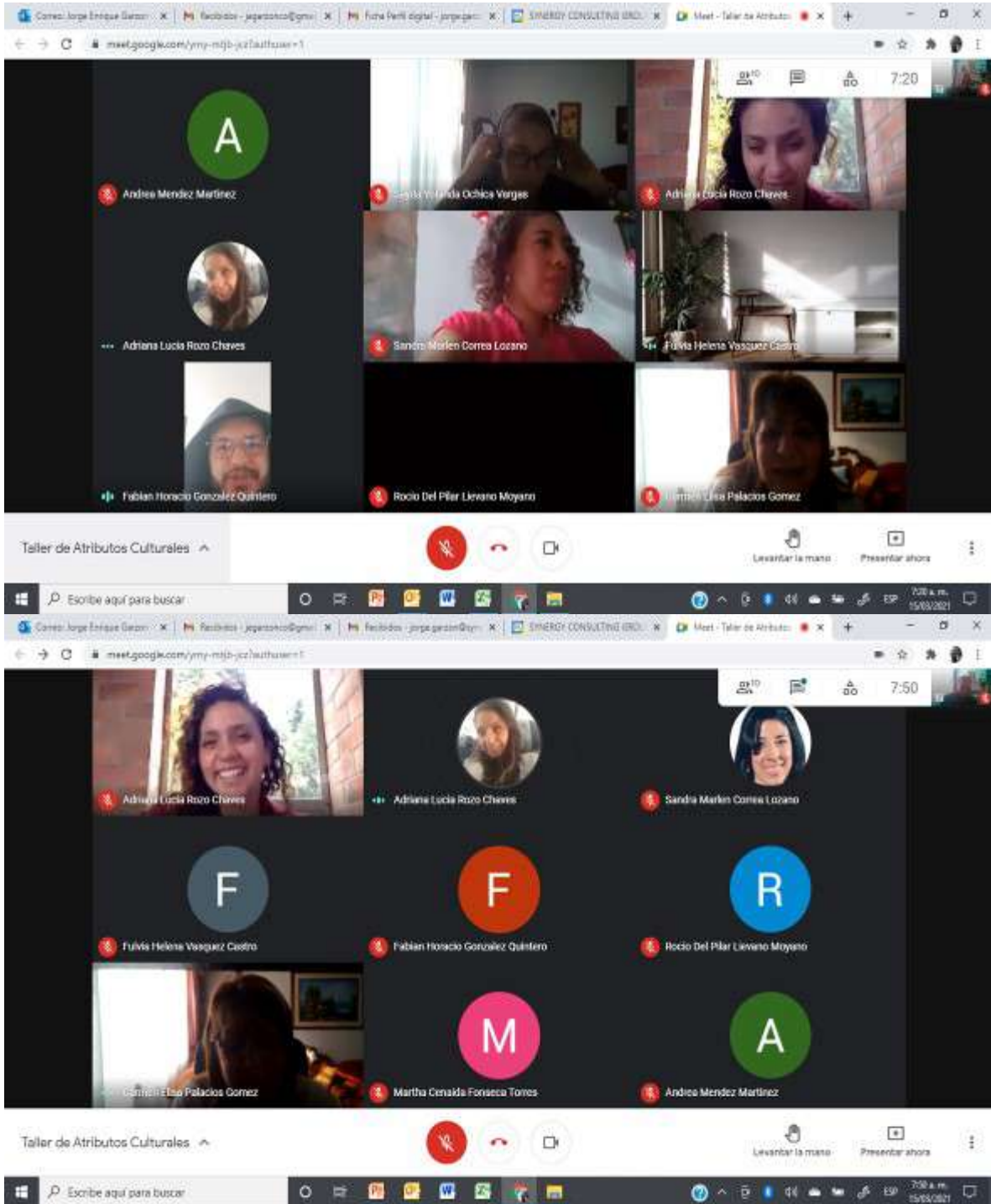
Grupo 9



Grupo 10

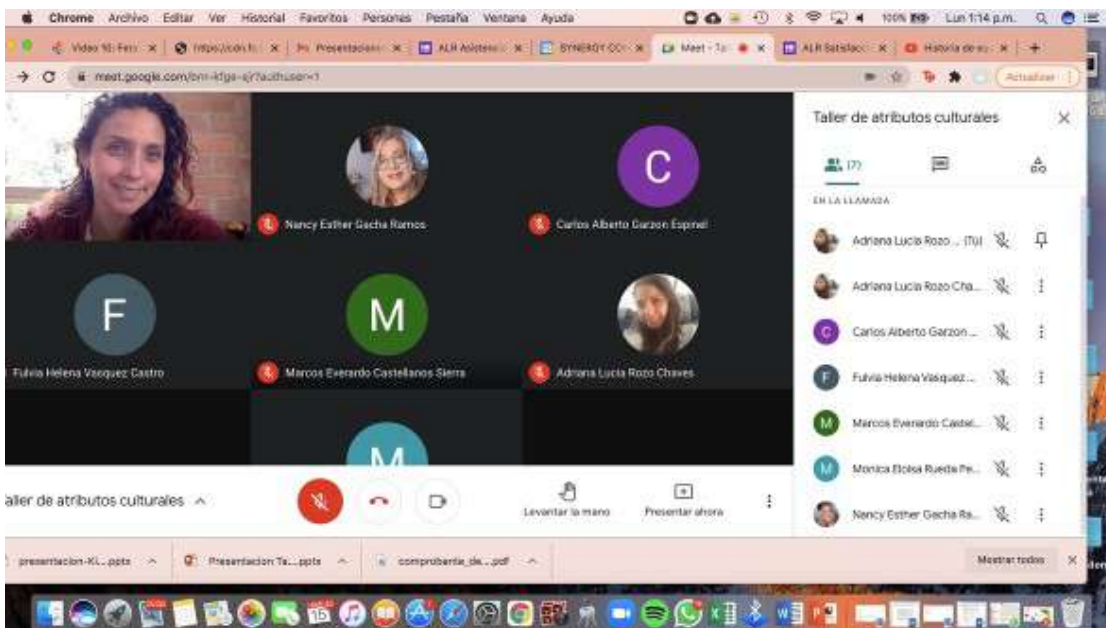


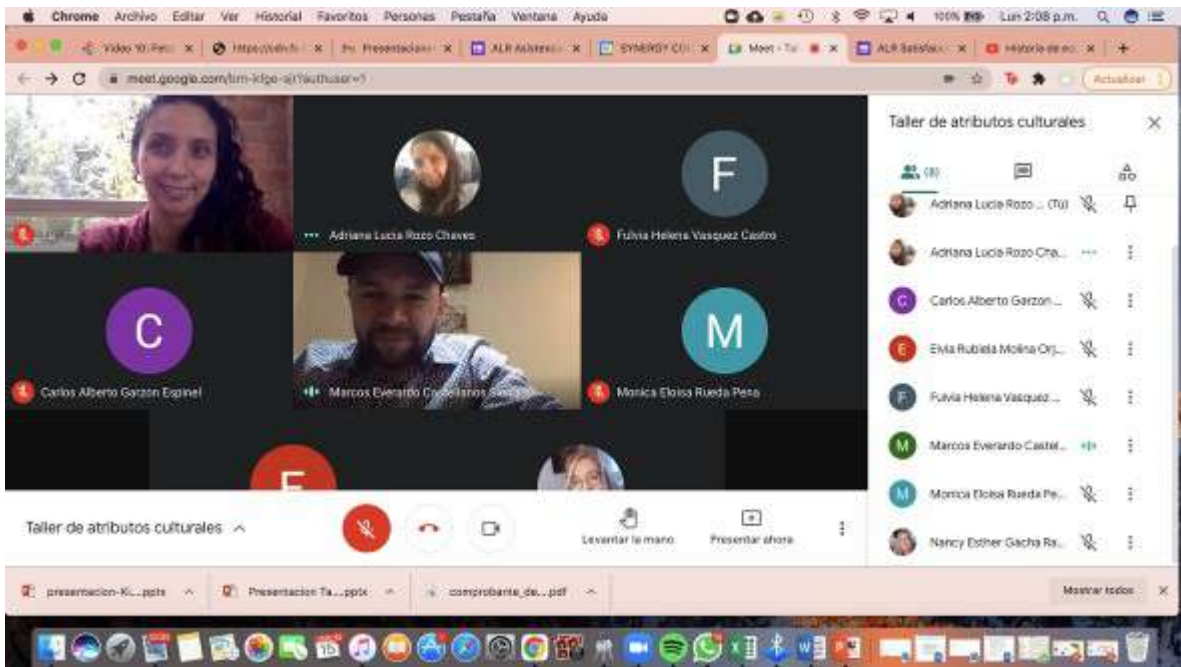
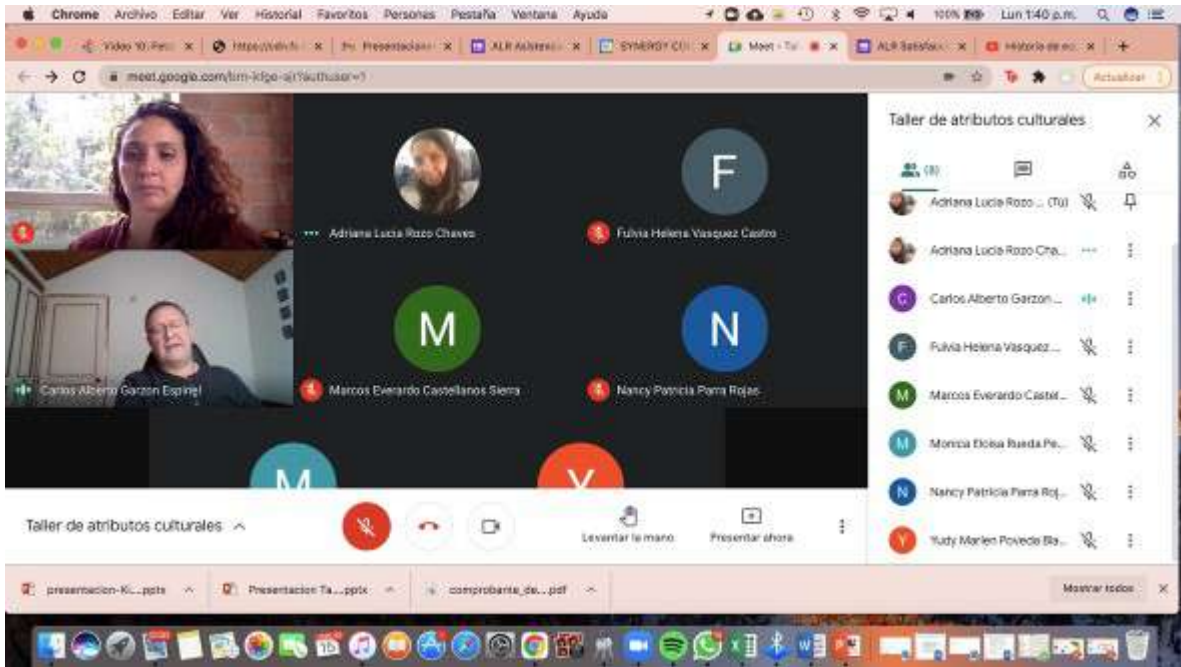
Grupo 11

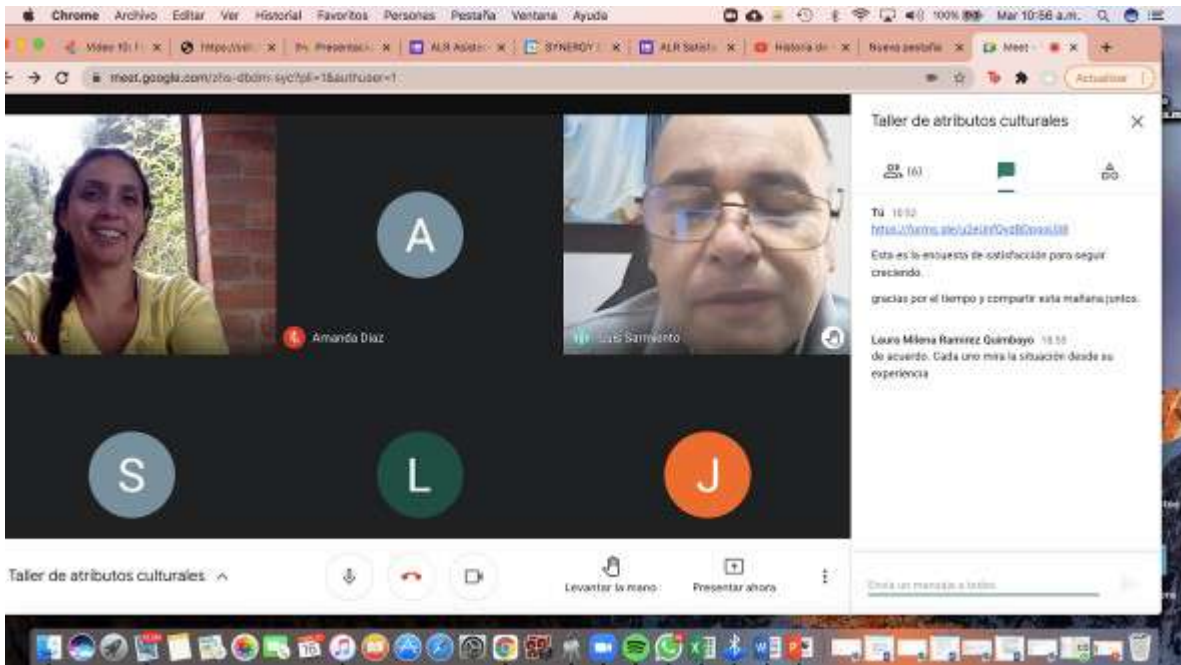
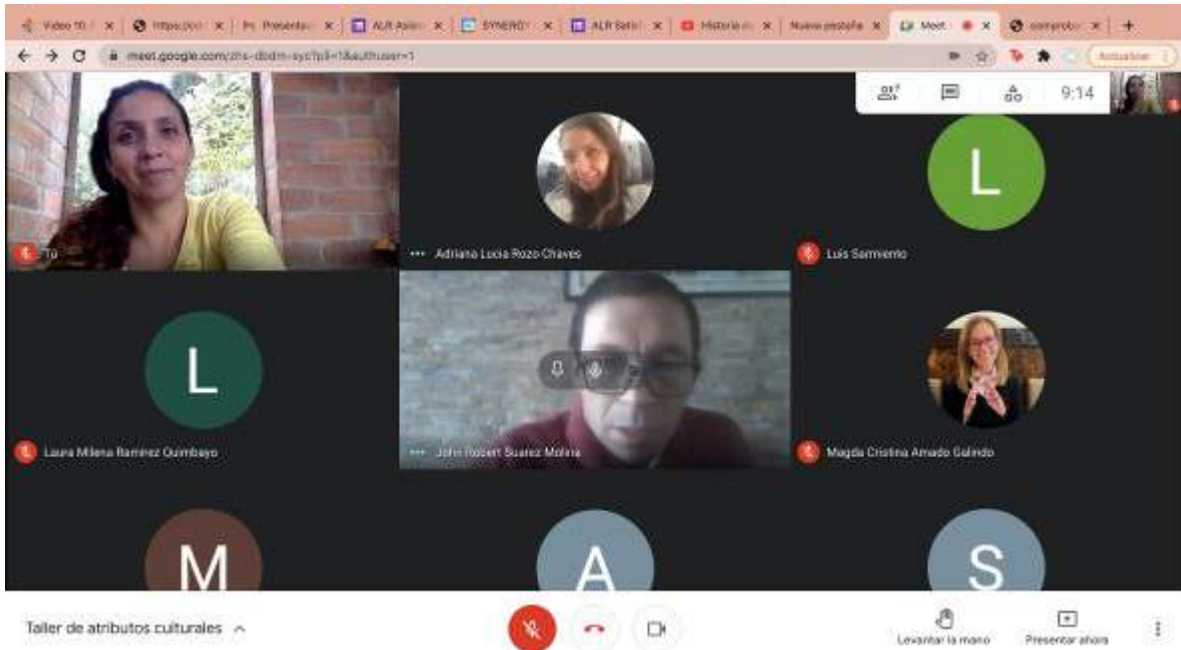


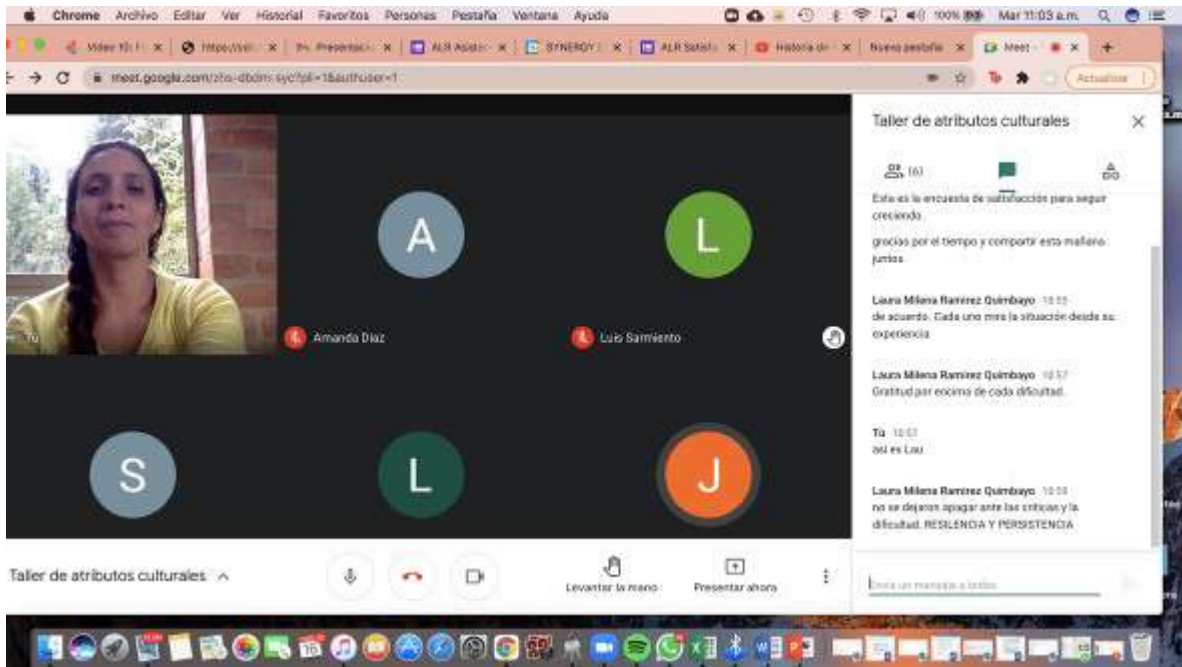


Grupo 12

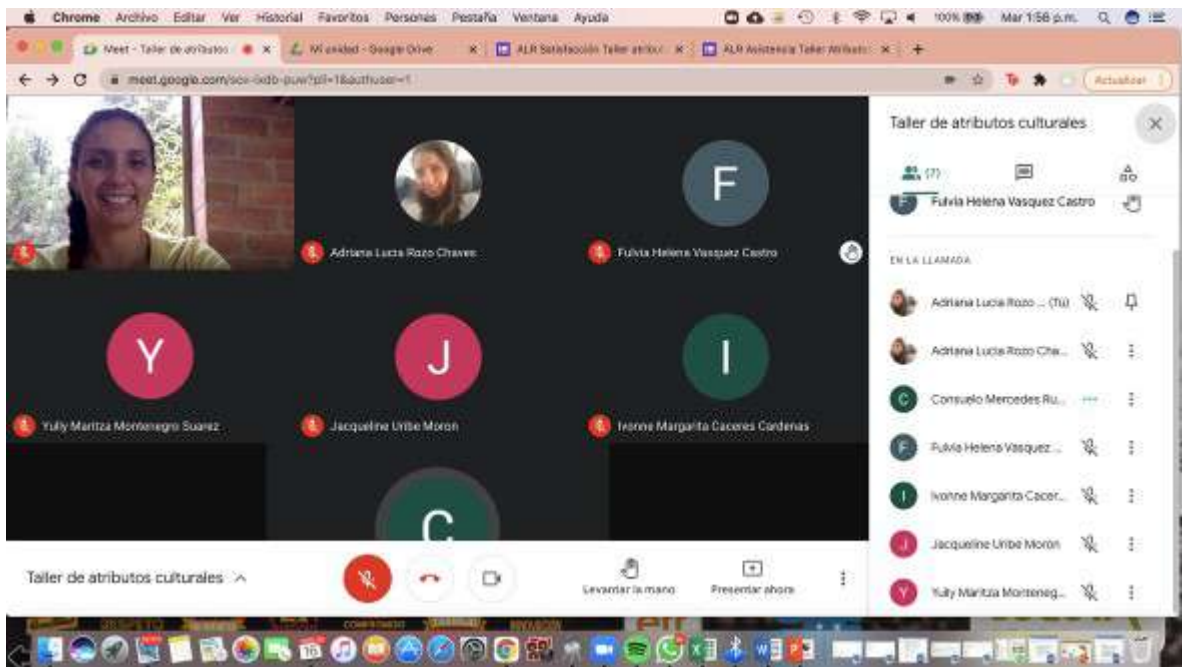


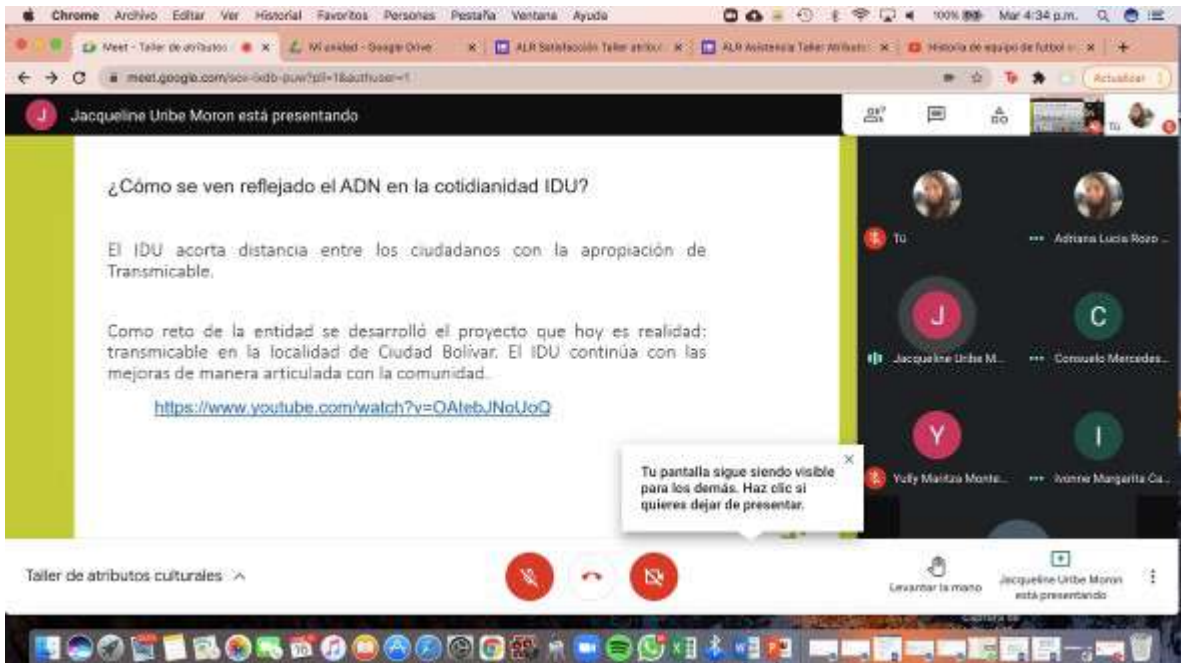
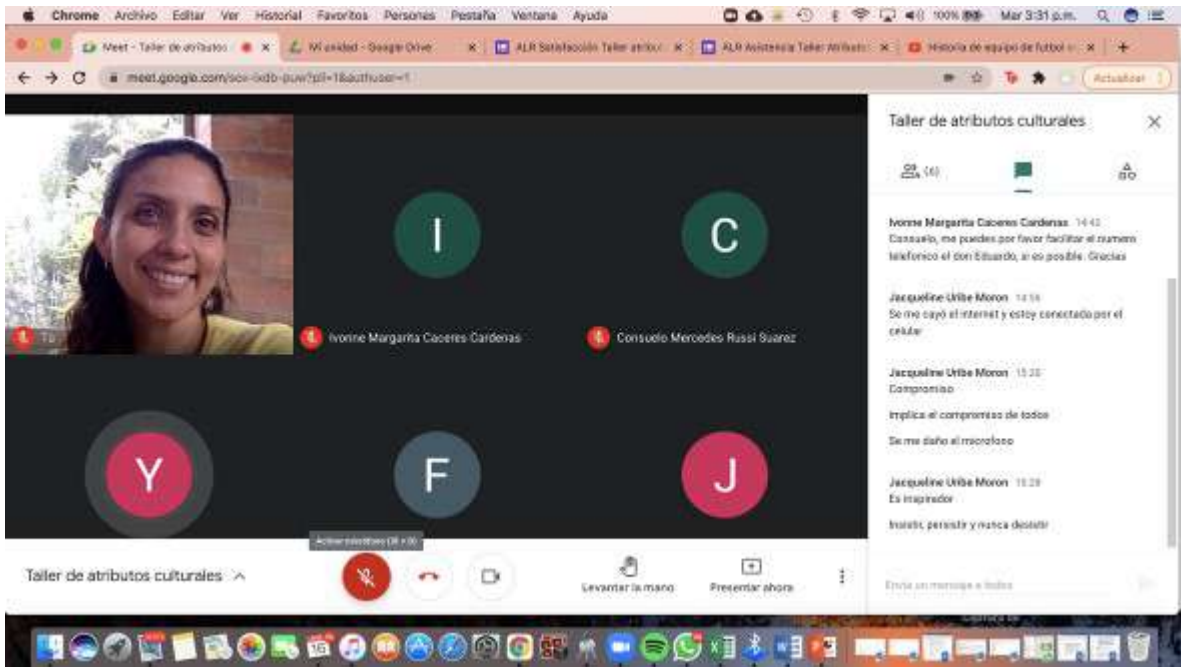


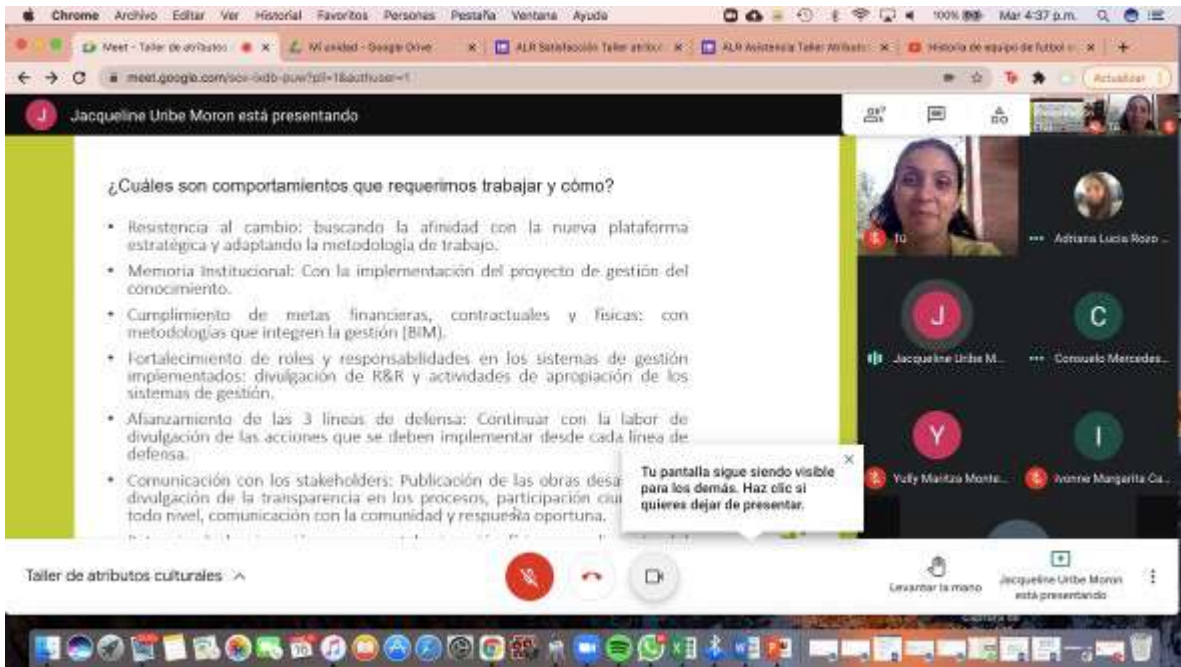




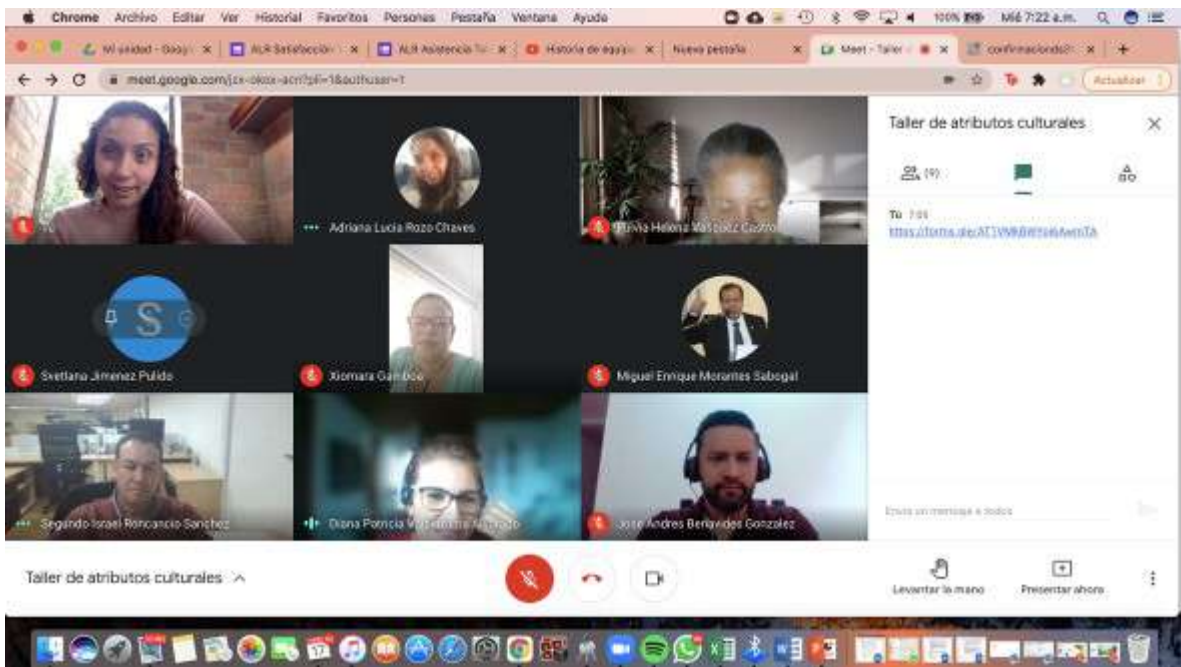
Grupo 14

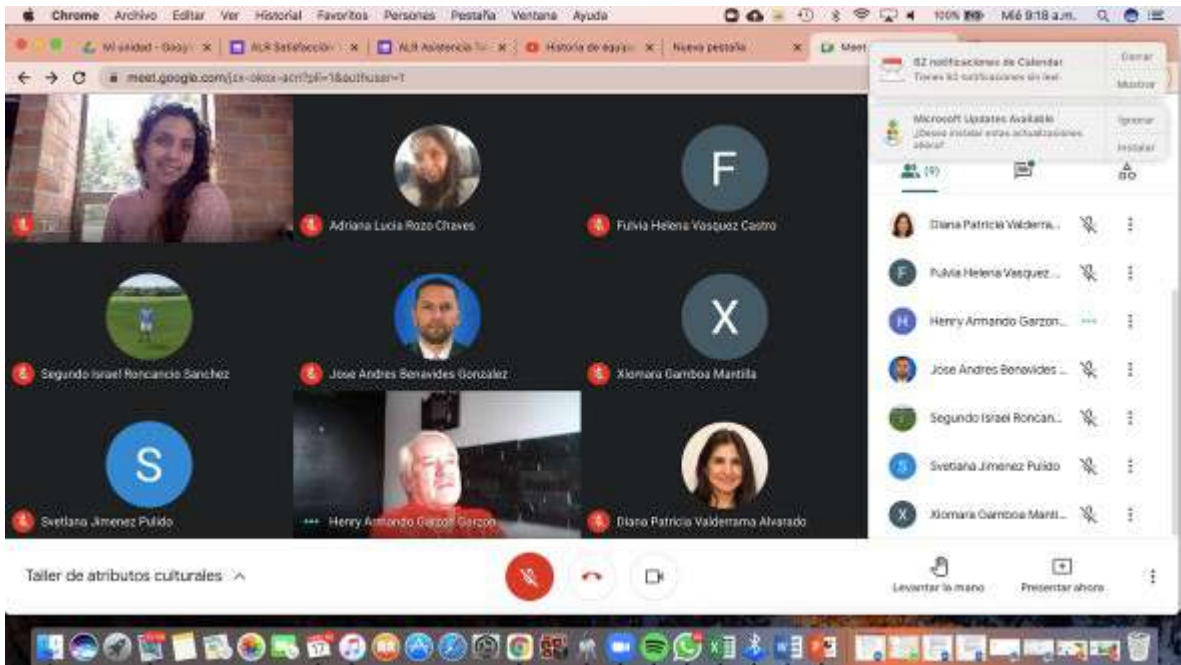
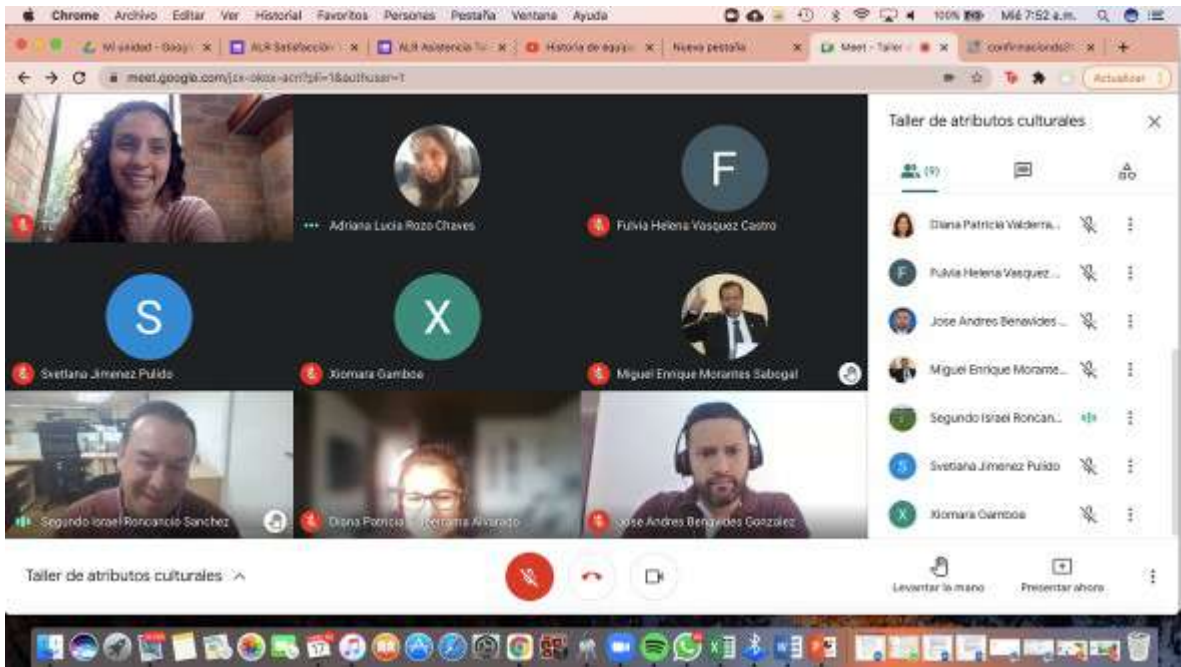


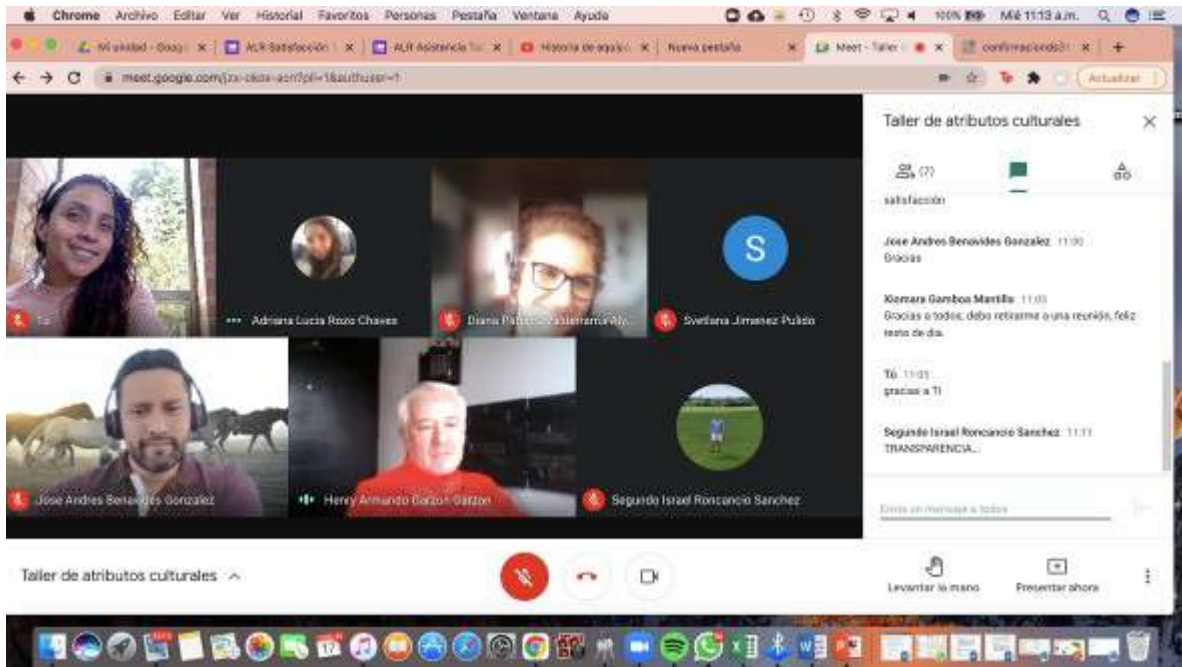




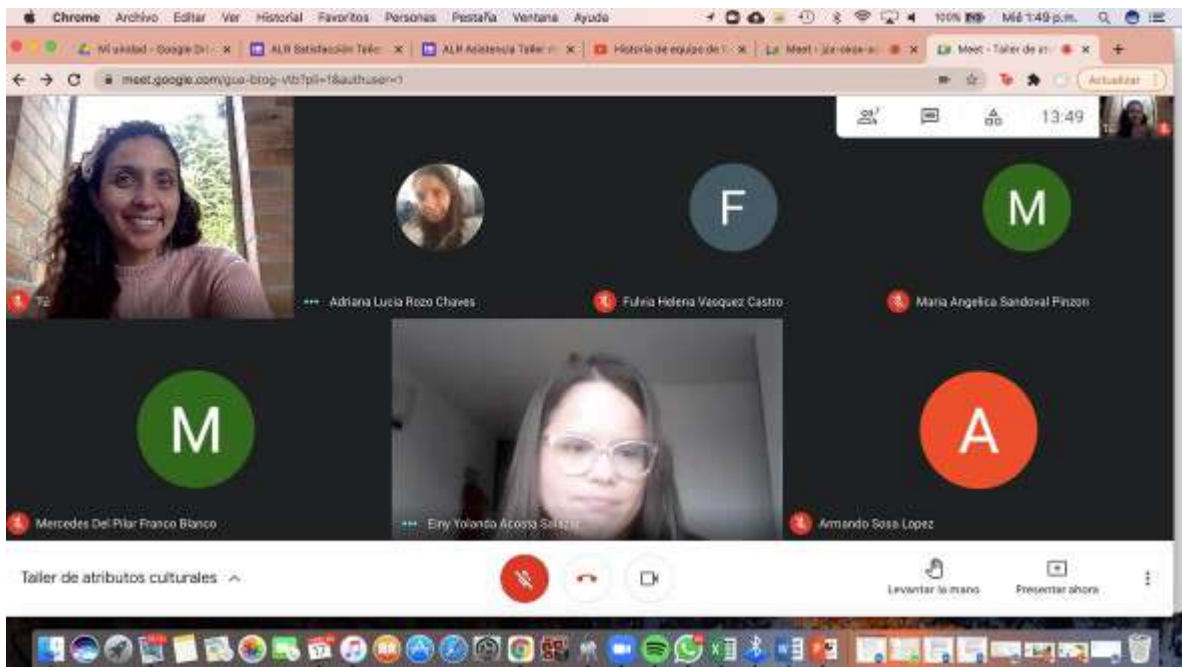
Grupo 15

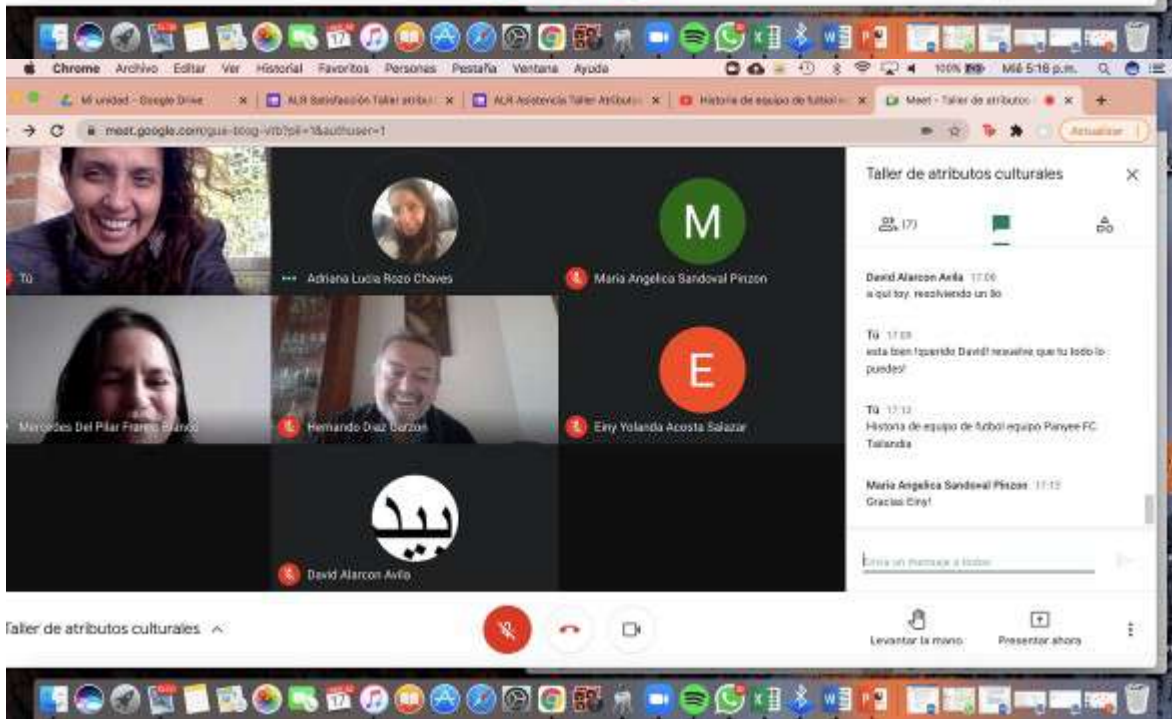
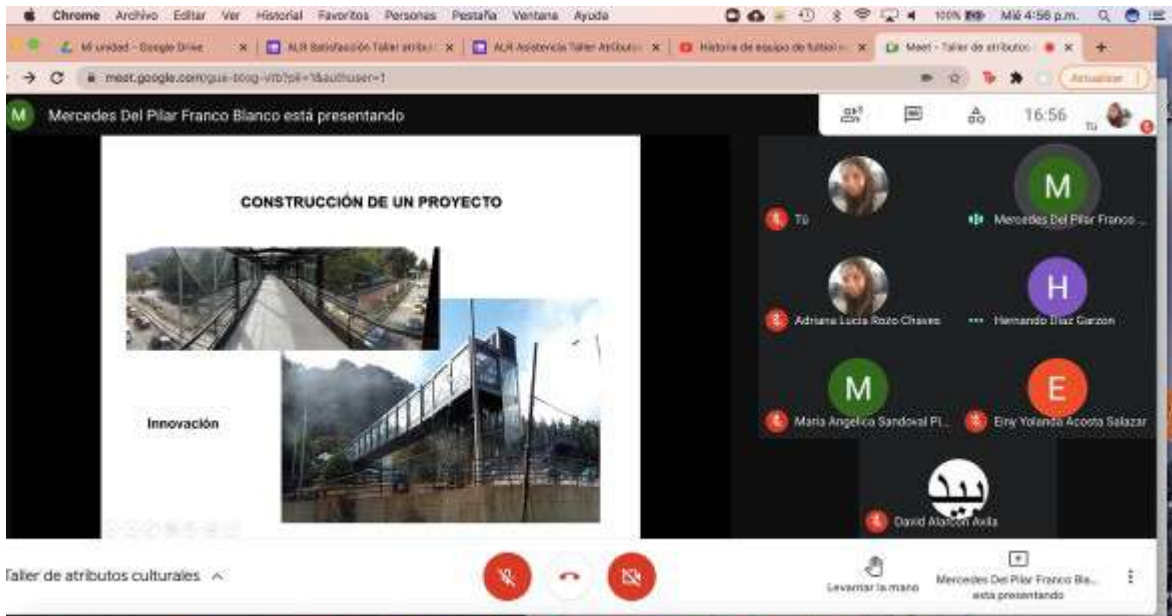




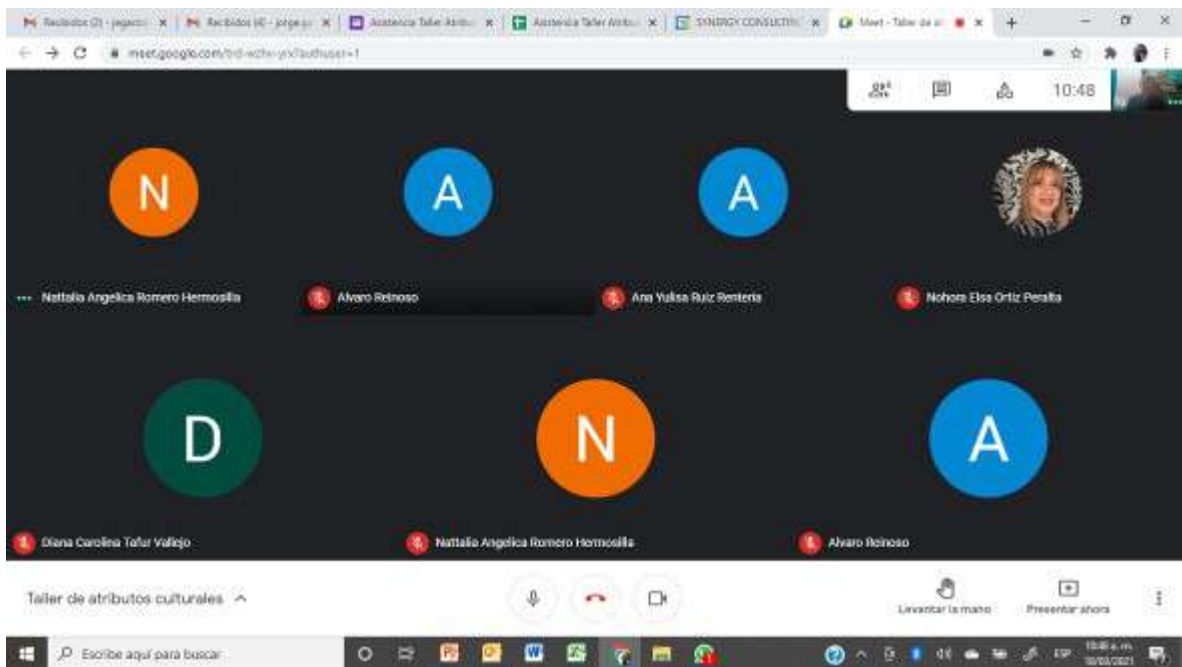


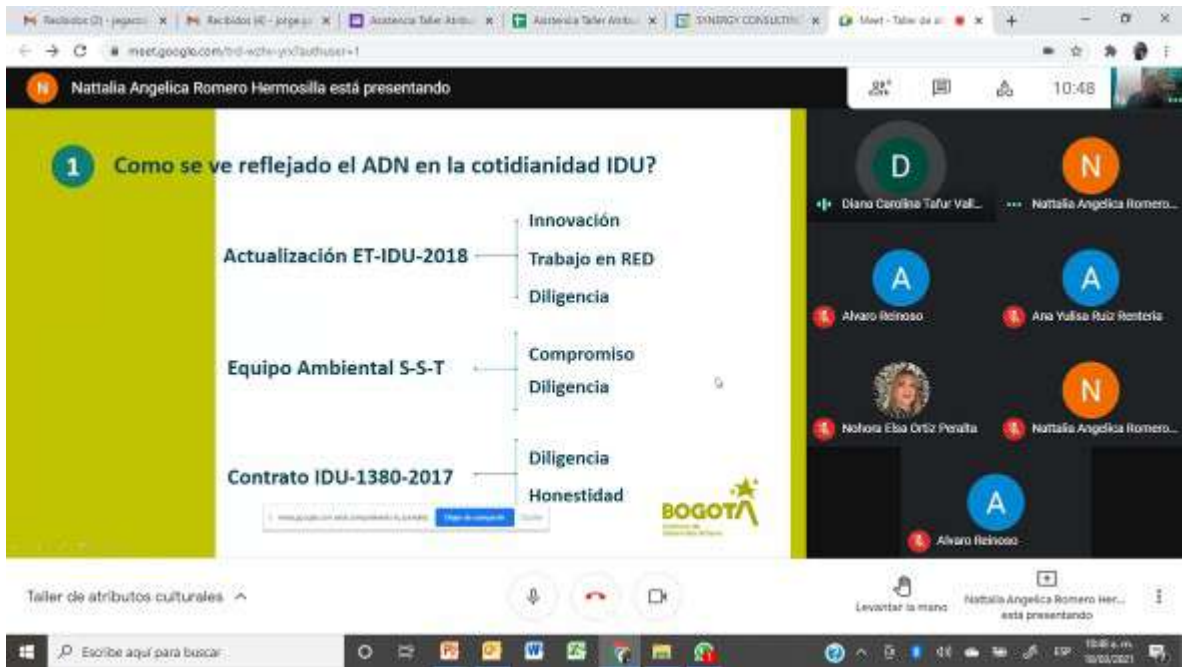
Grupo 16



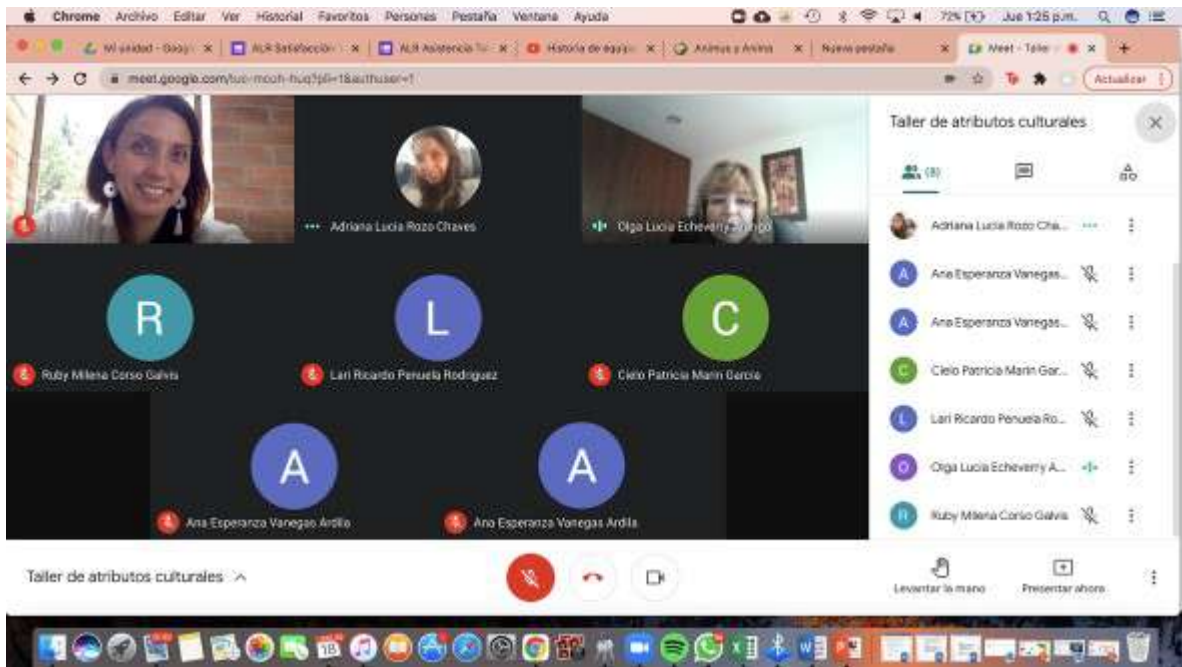


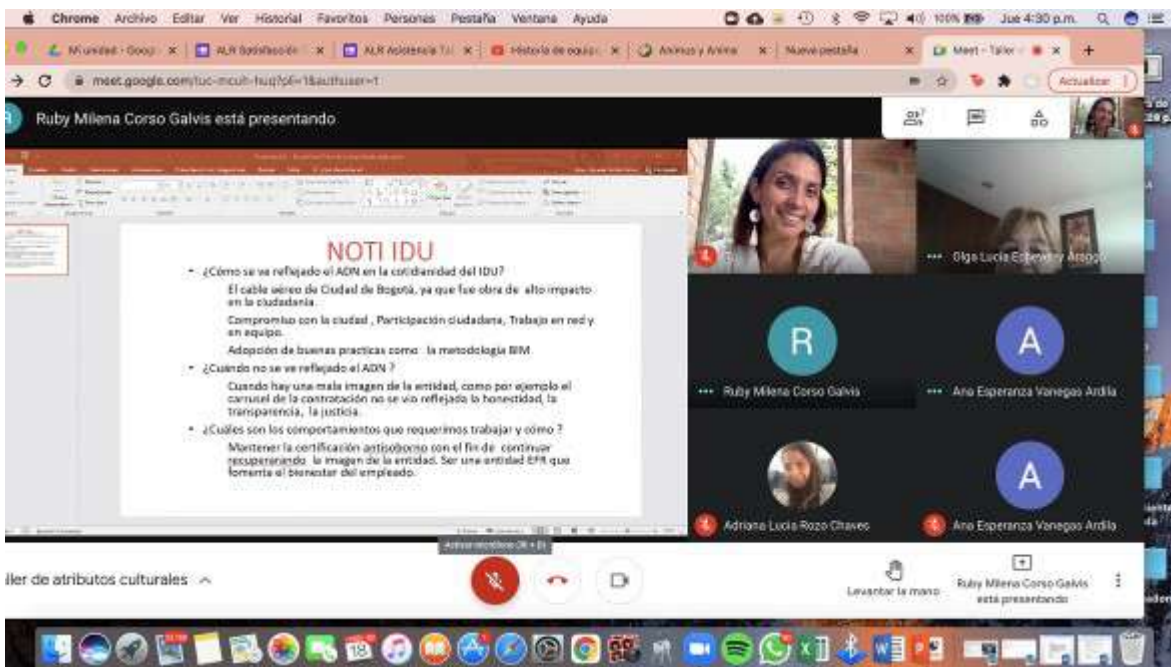
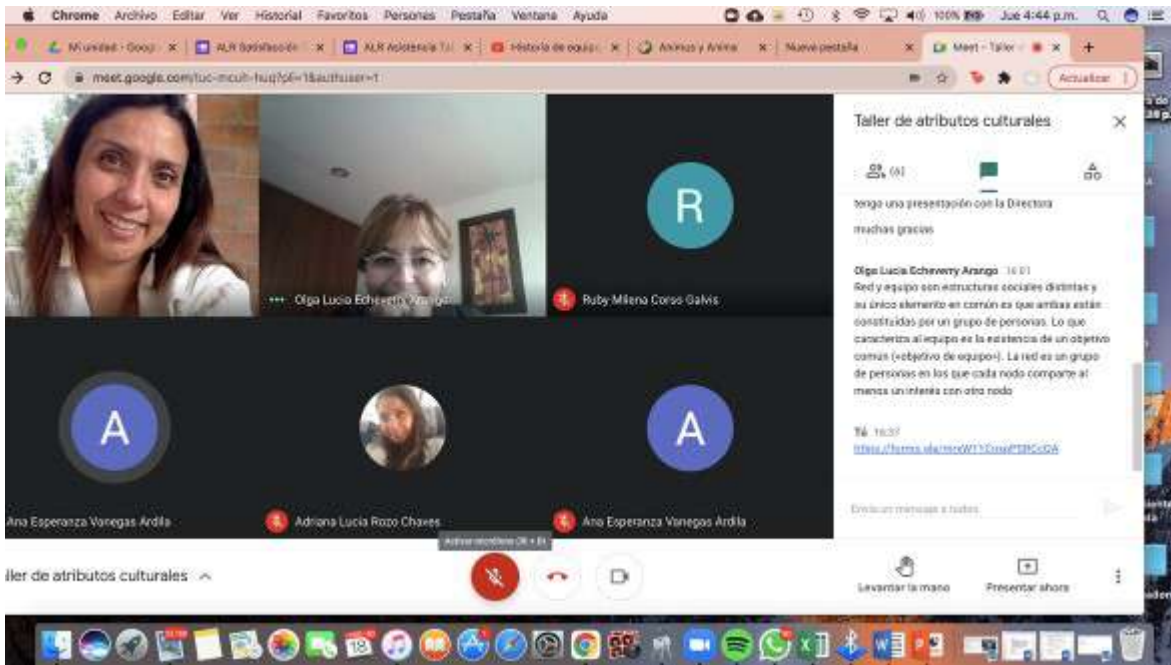
Grupo 17



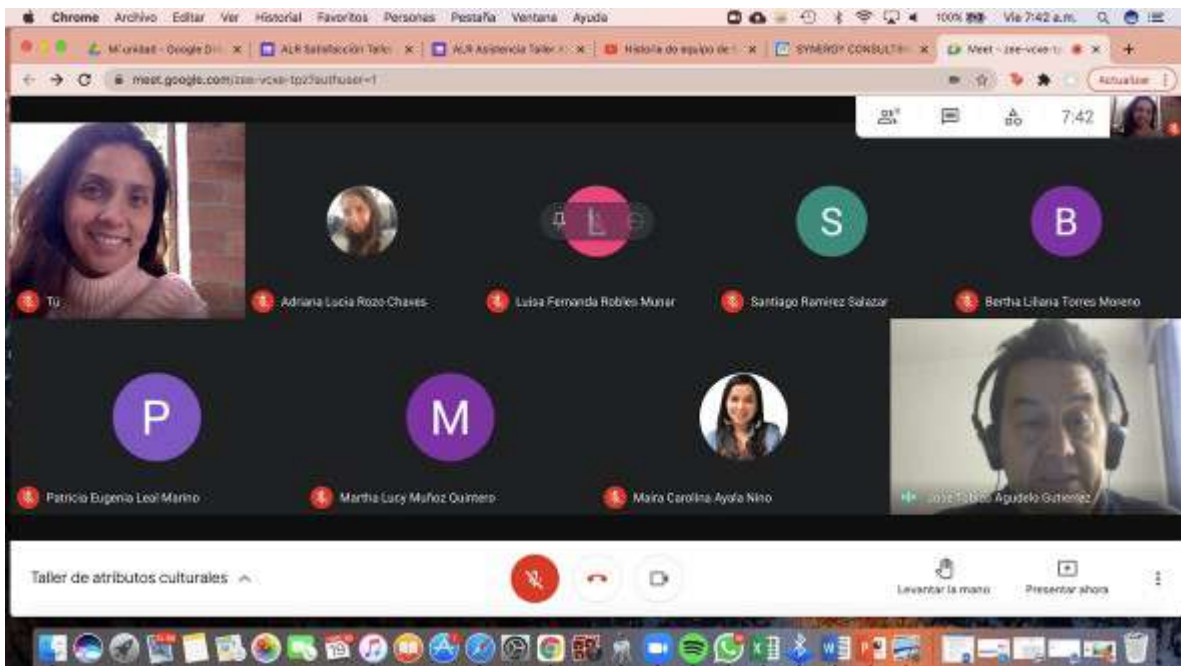
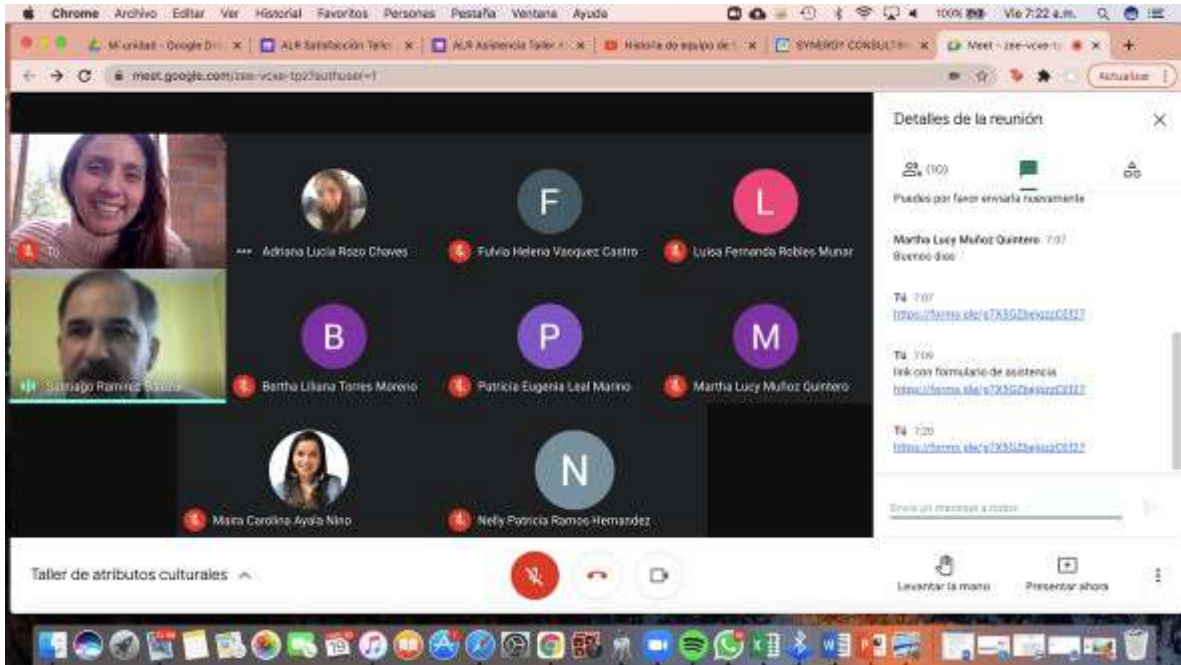


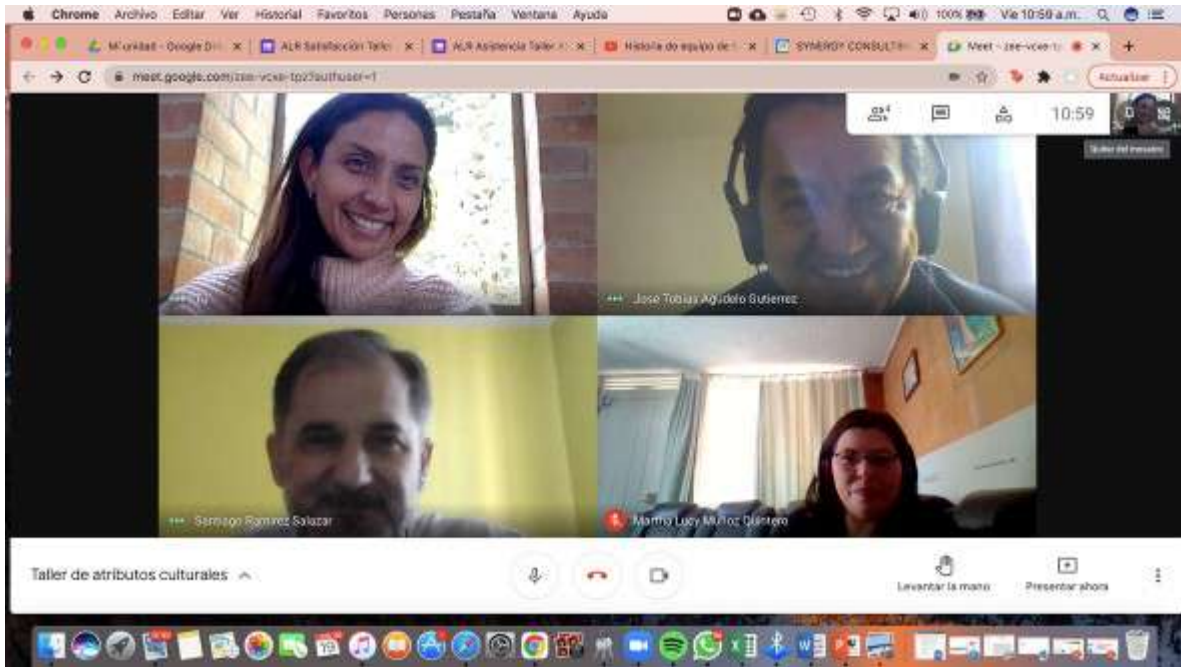
Grupo 18



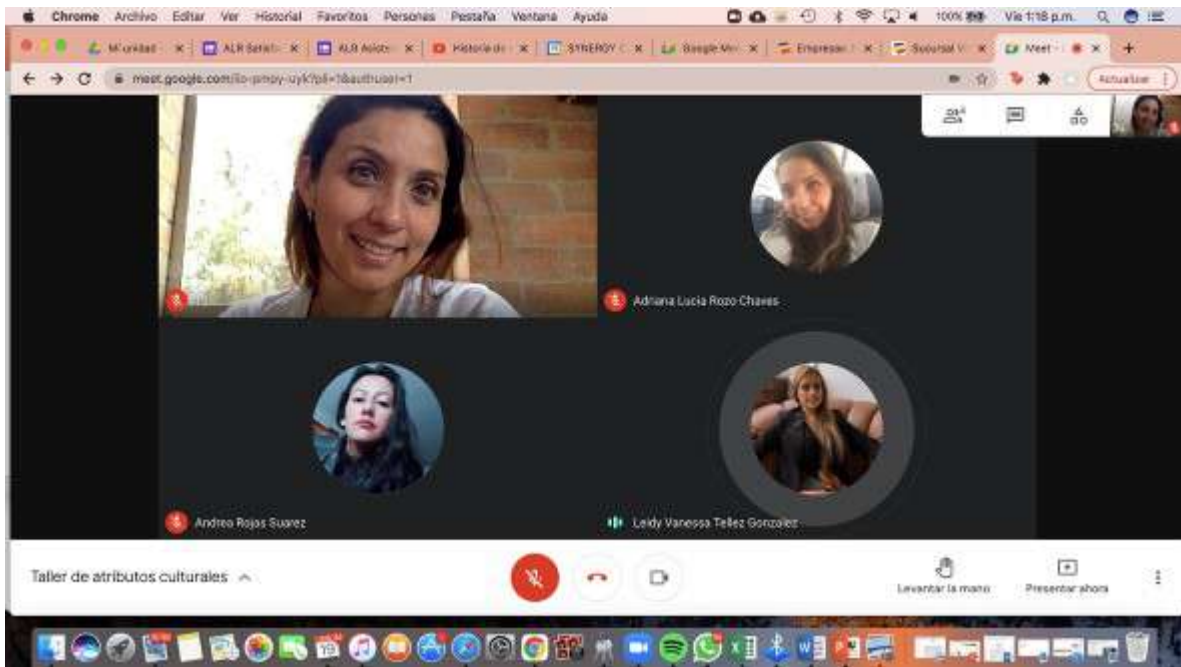


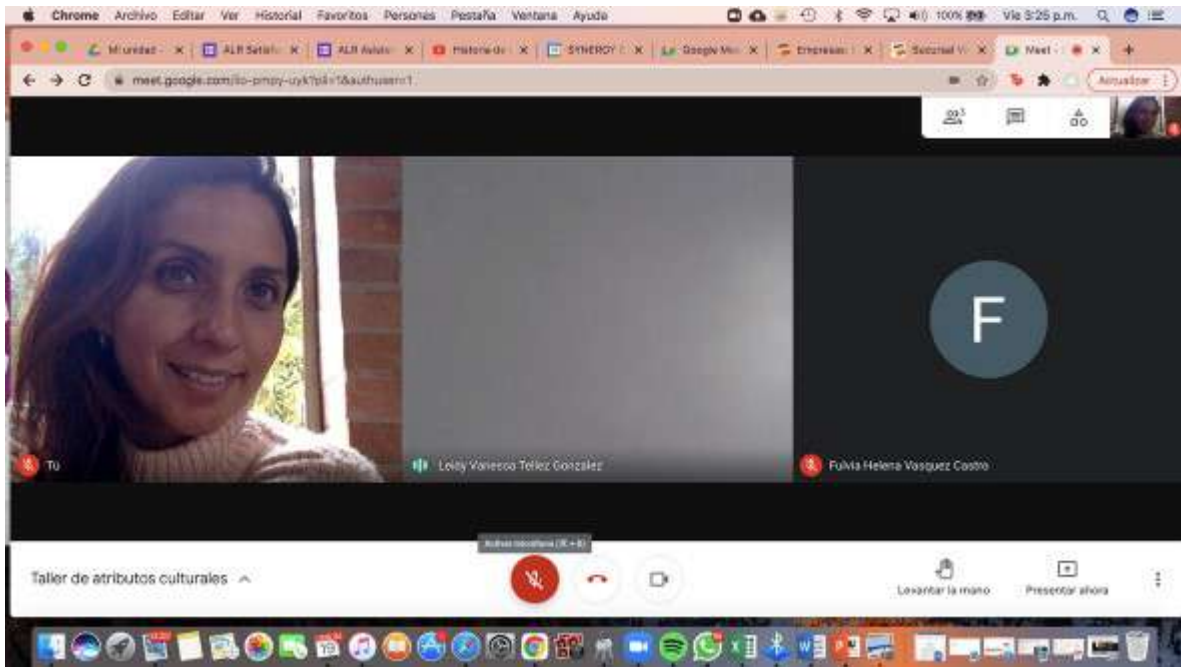
Grupo 19



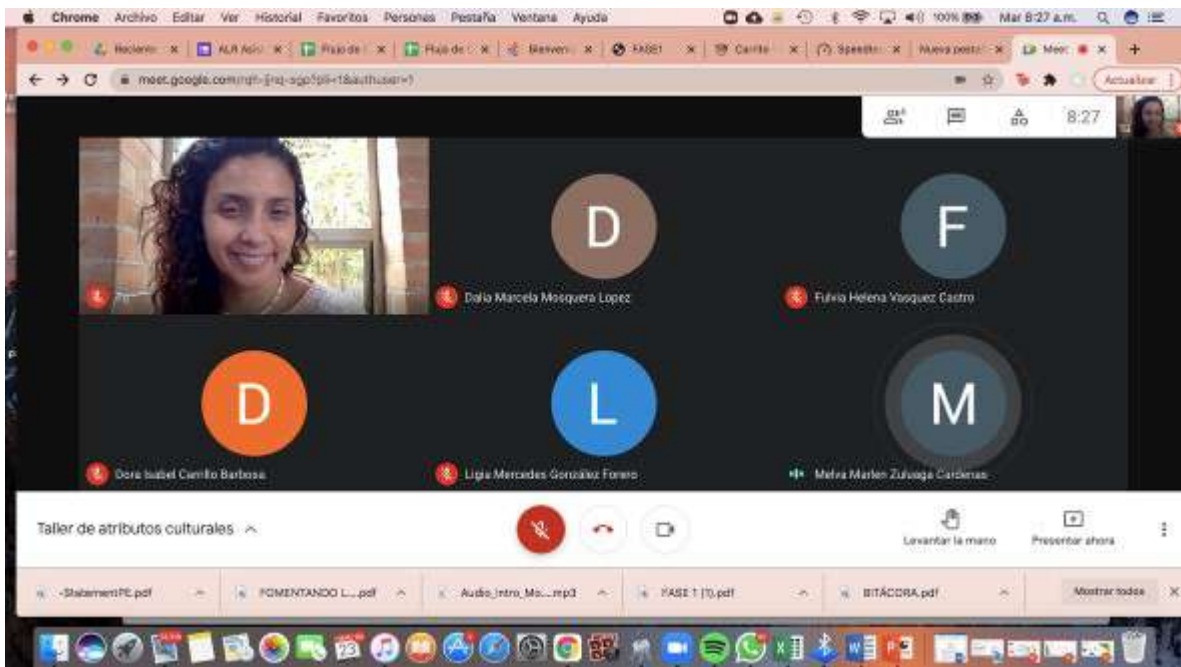


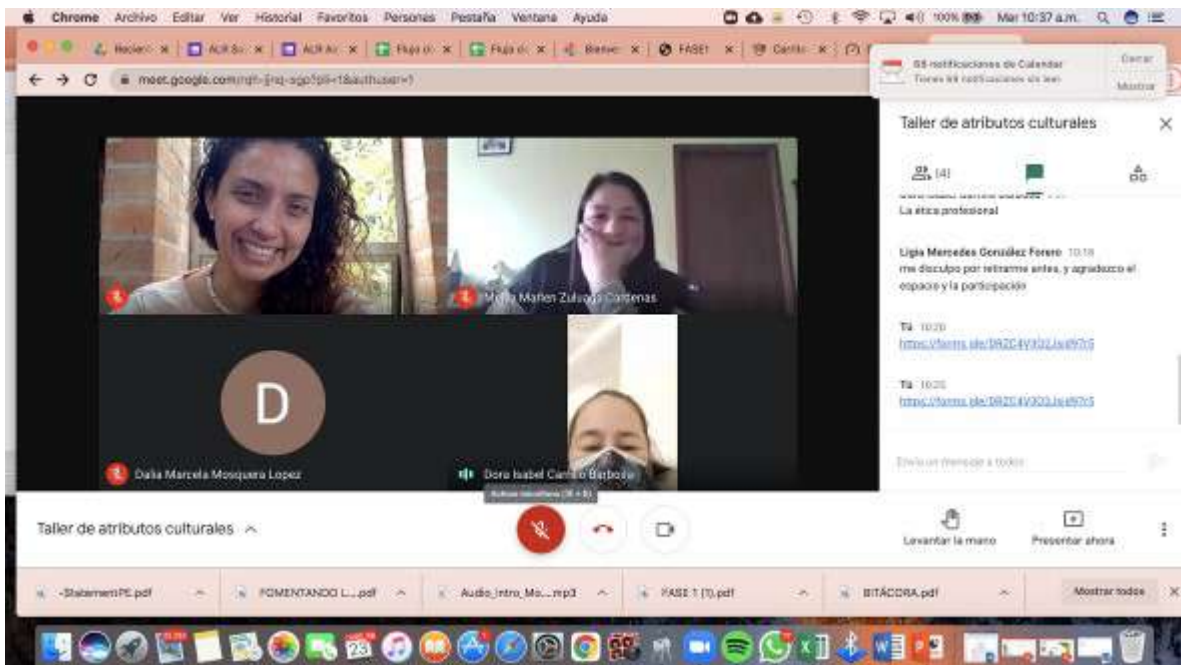
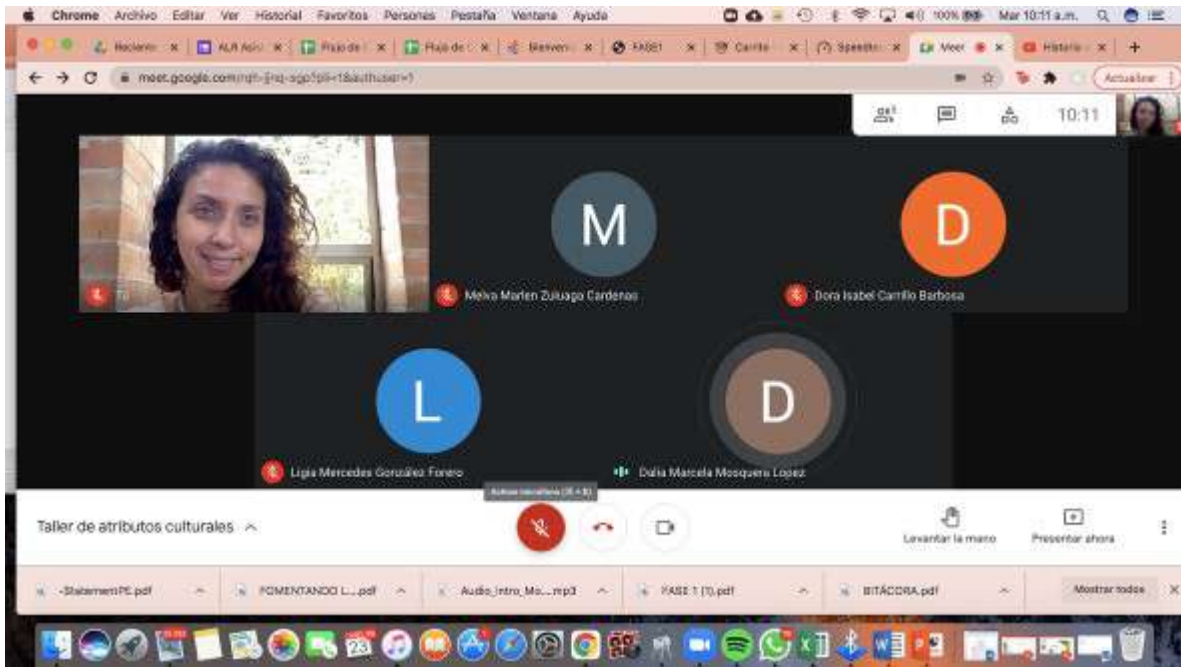
Grupo 20



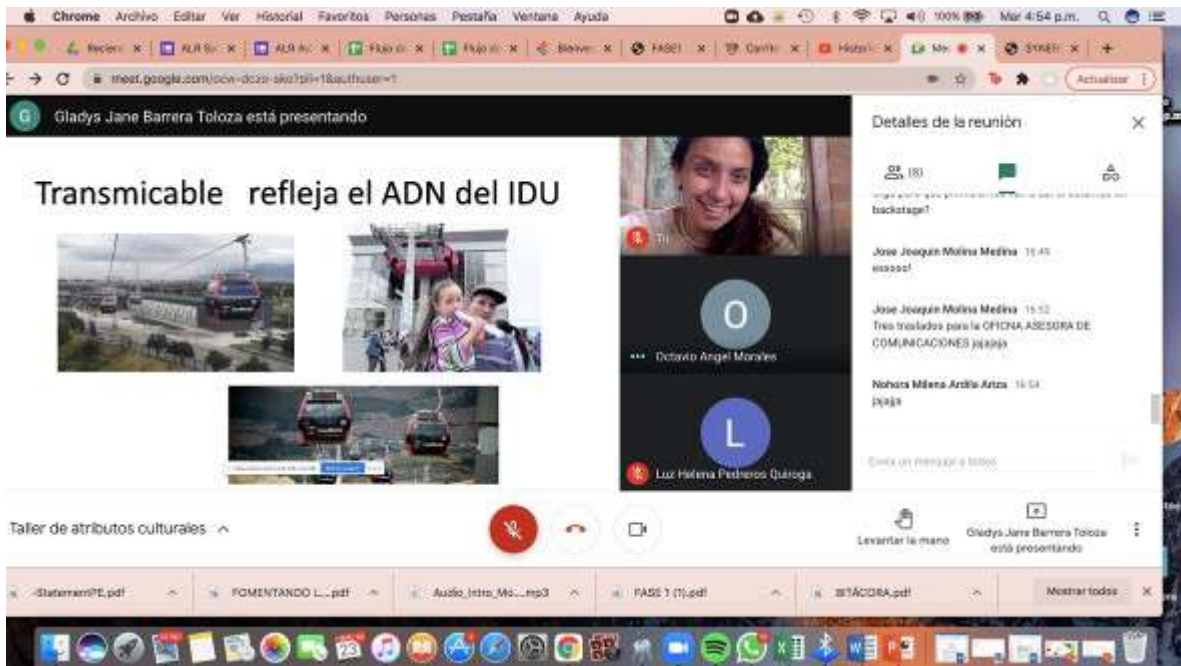
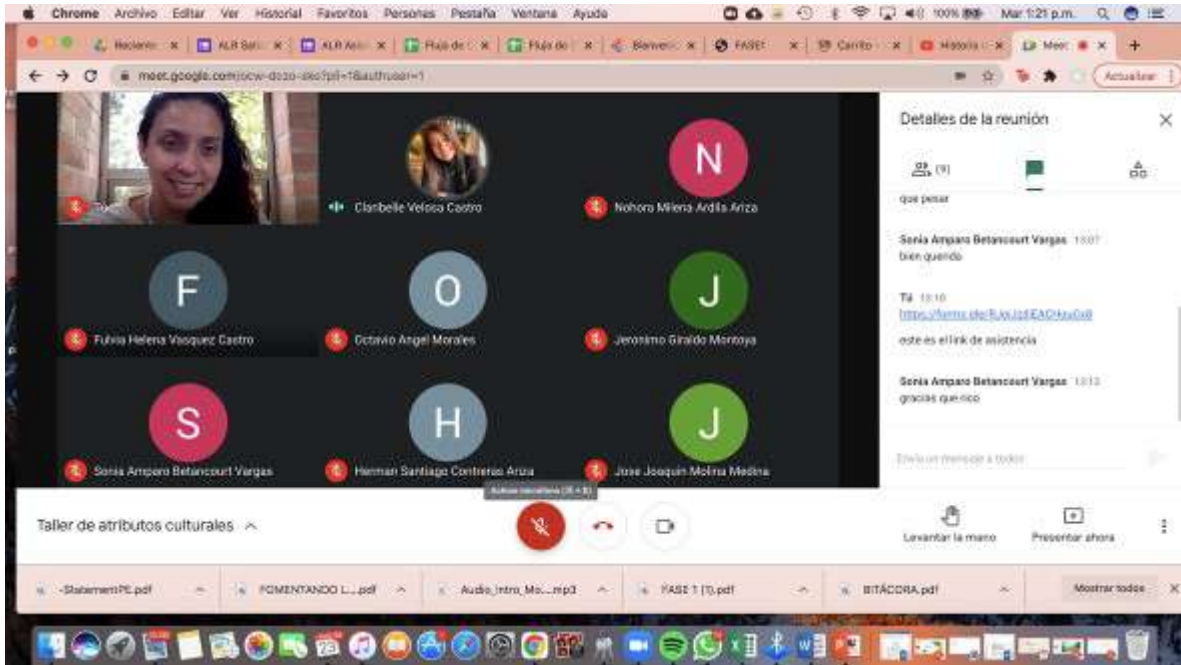


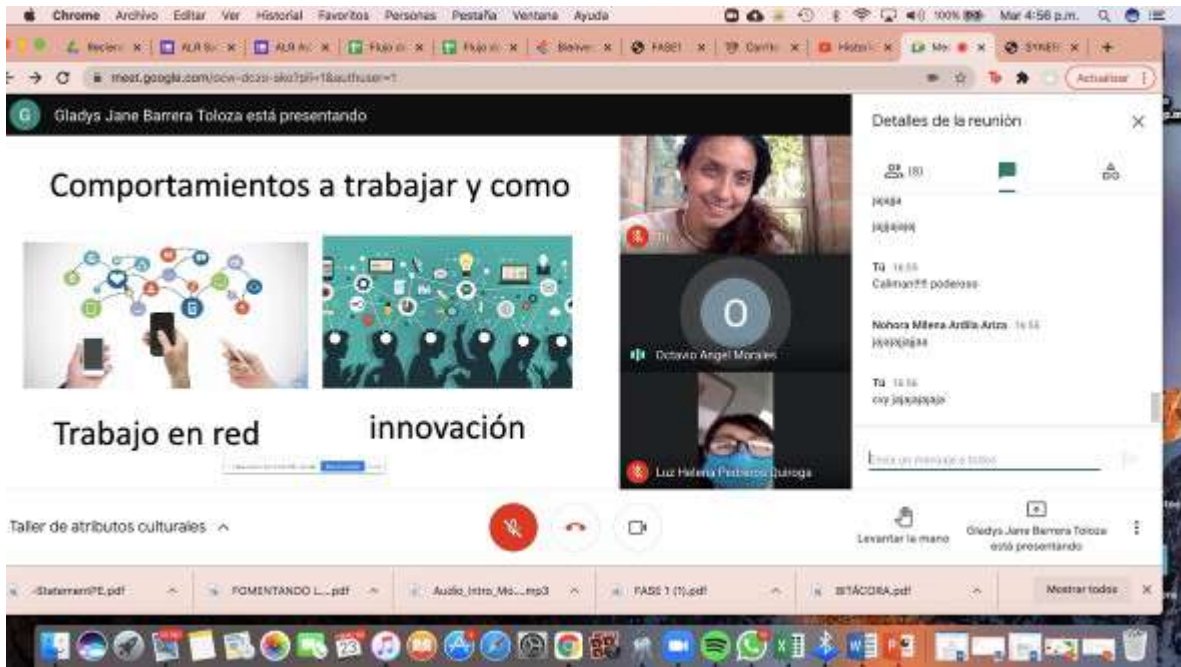
Grupo 21



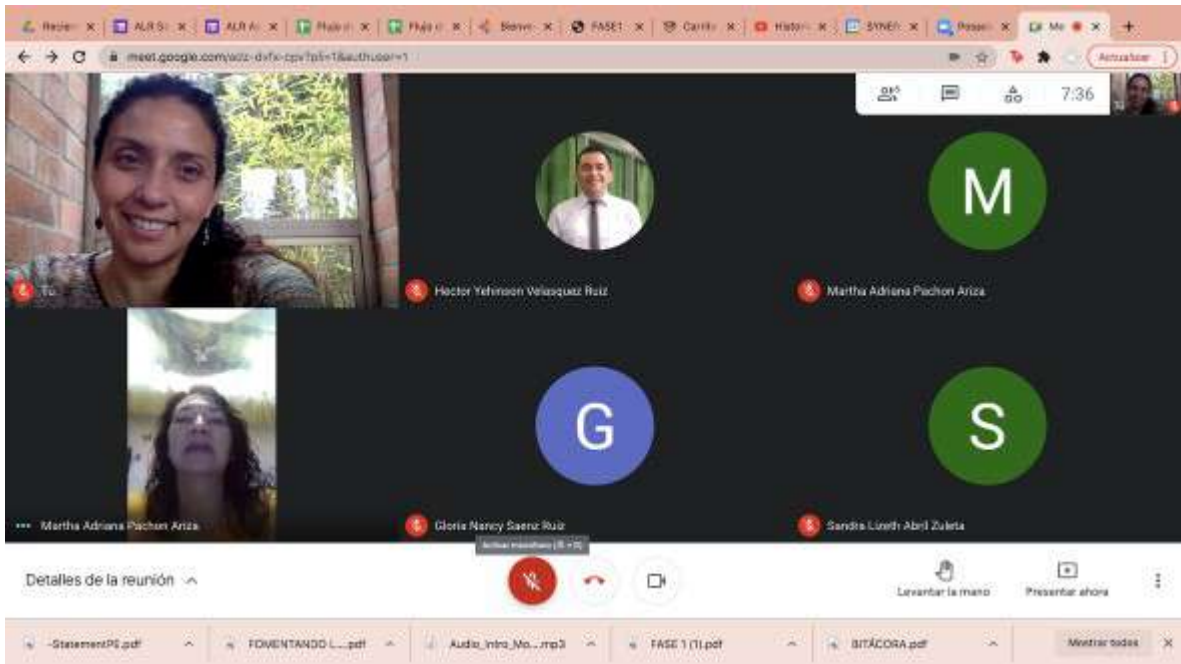


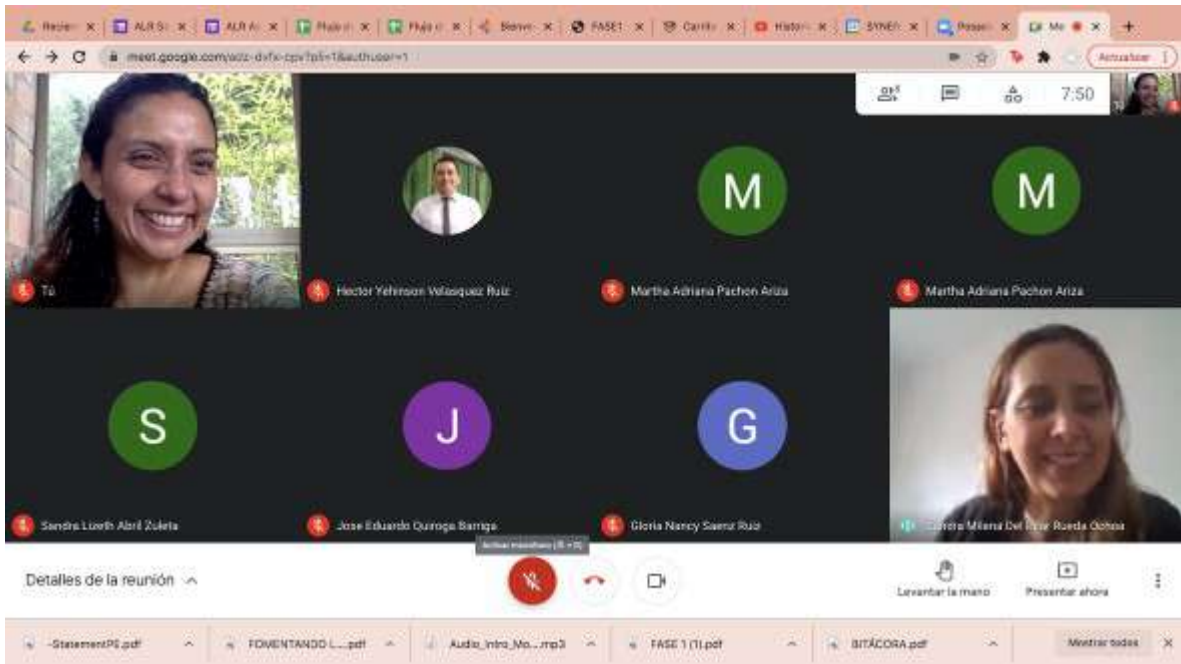
Grupo 22



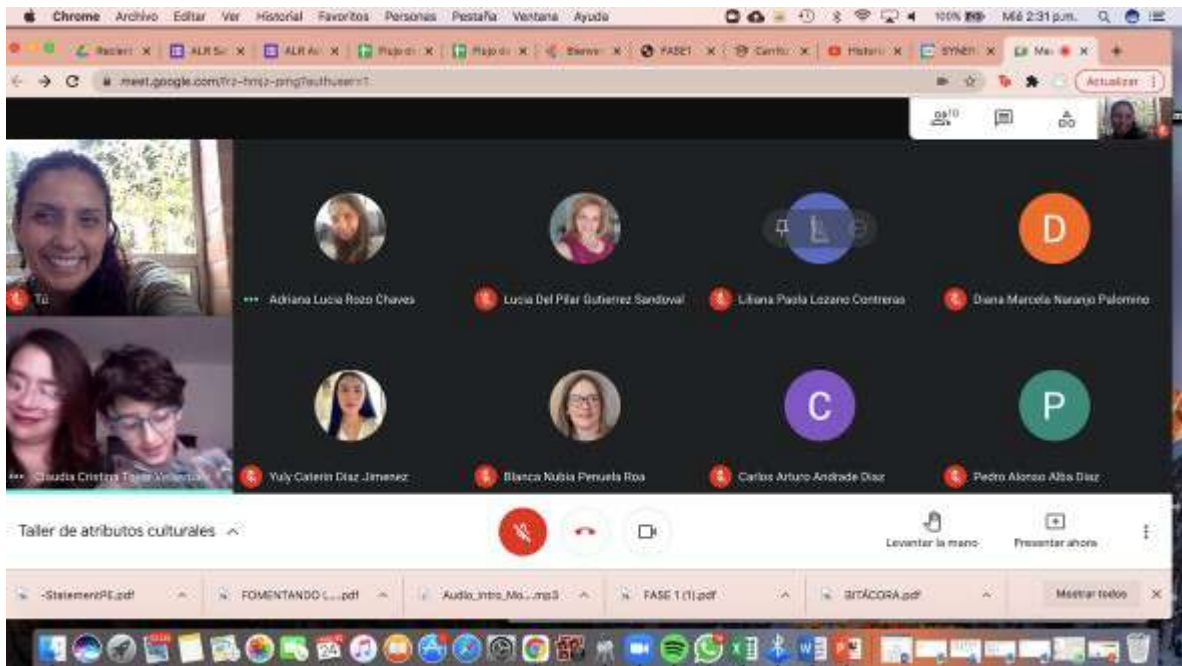
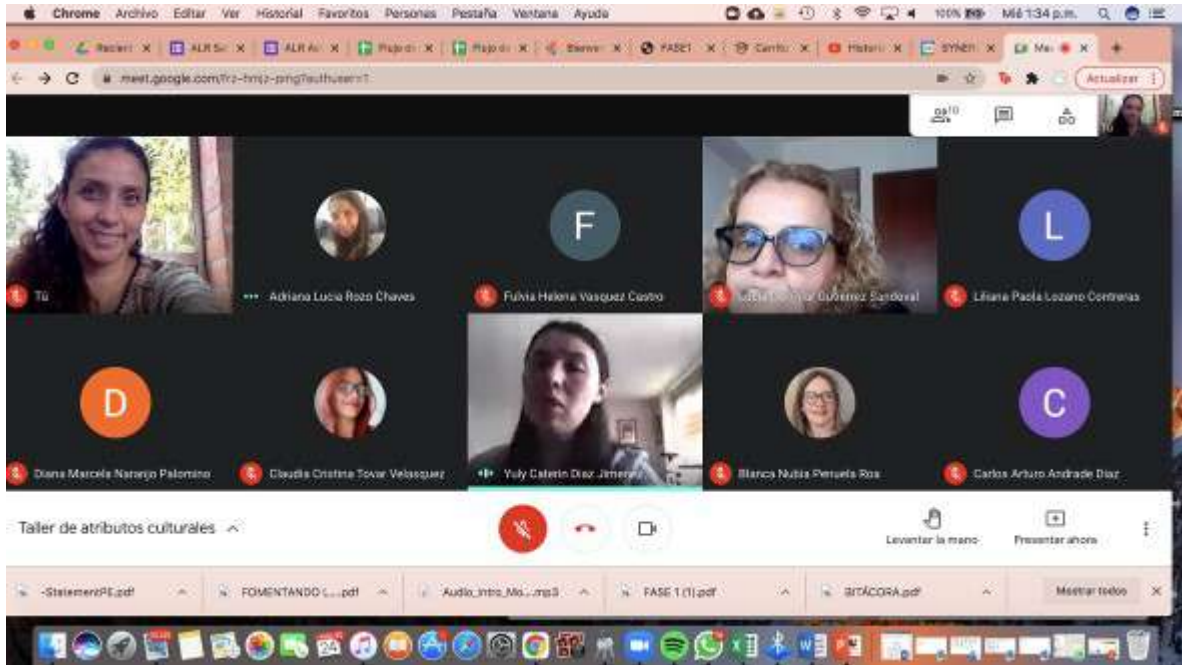


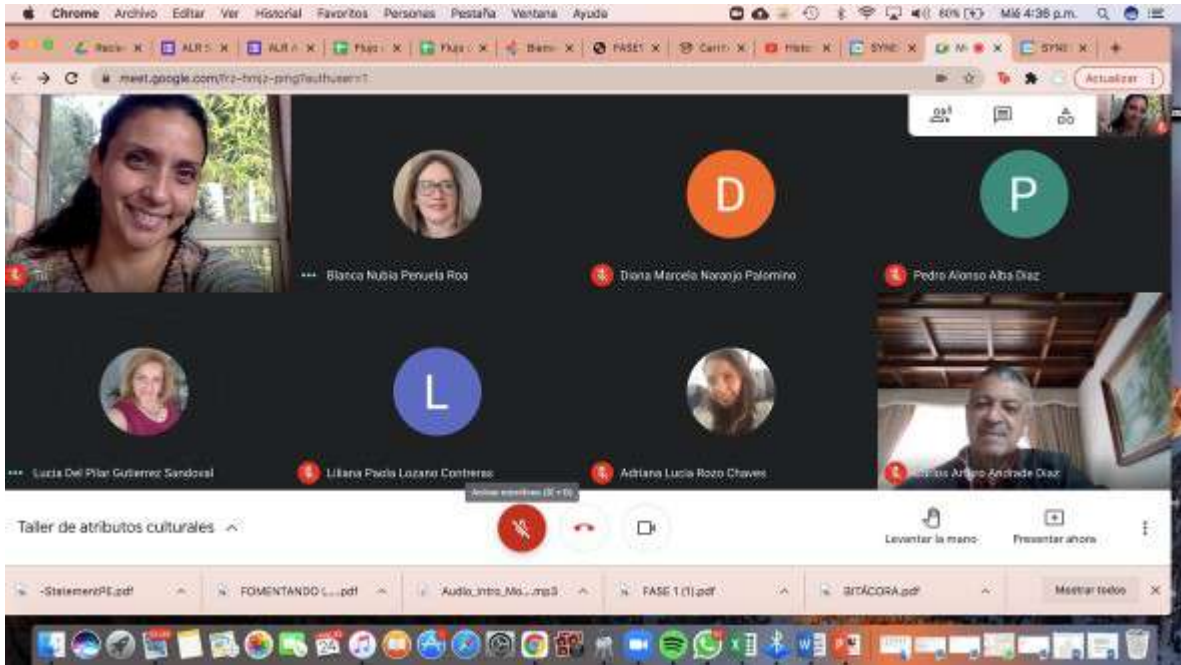
Grupo 23



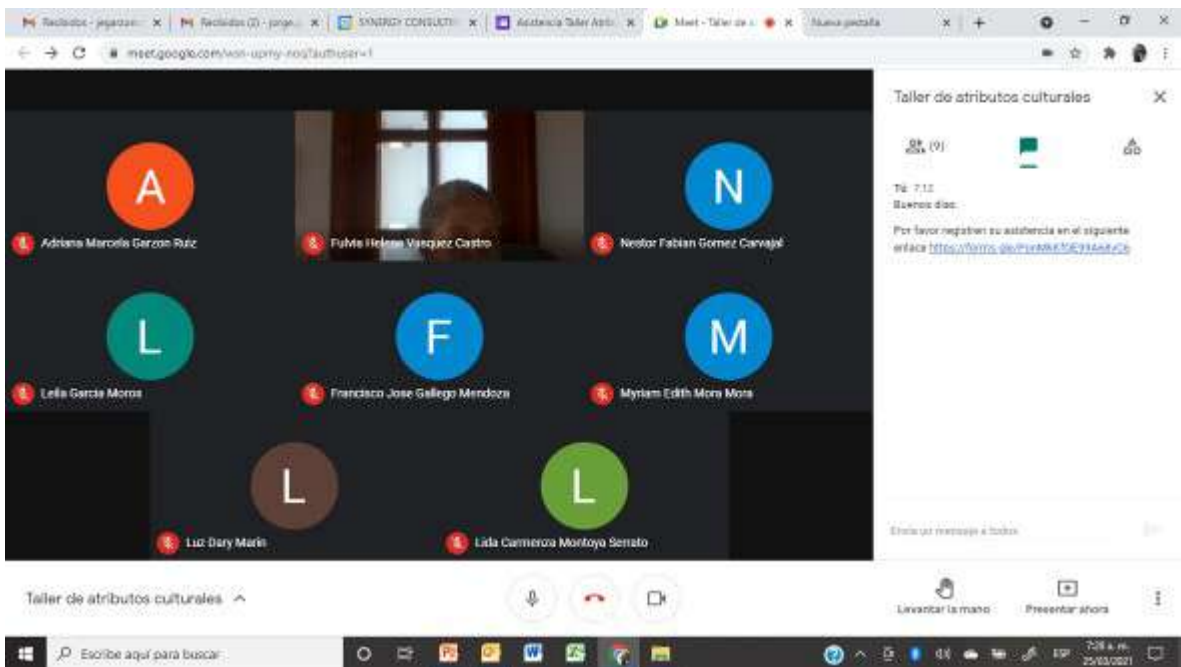


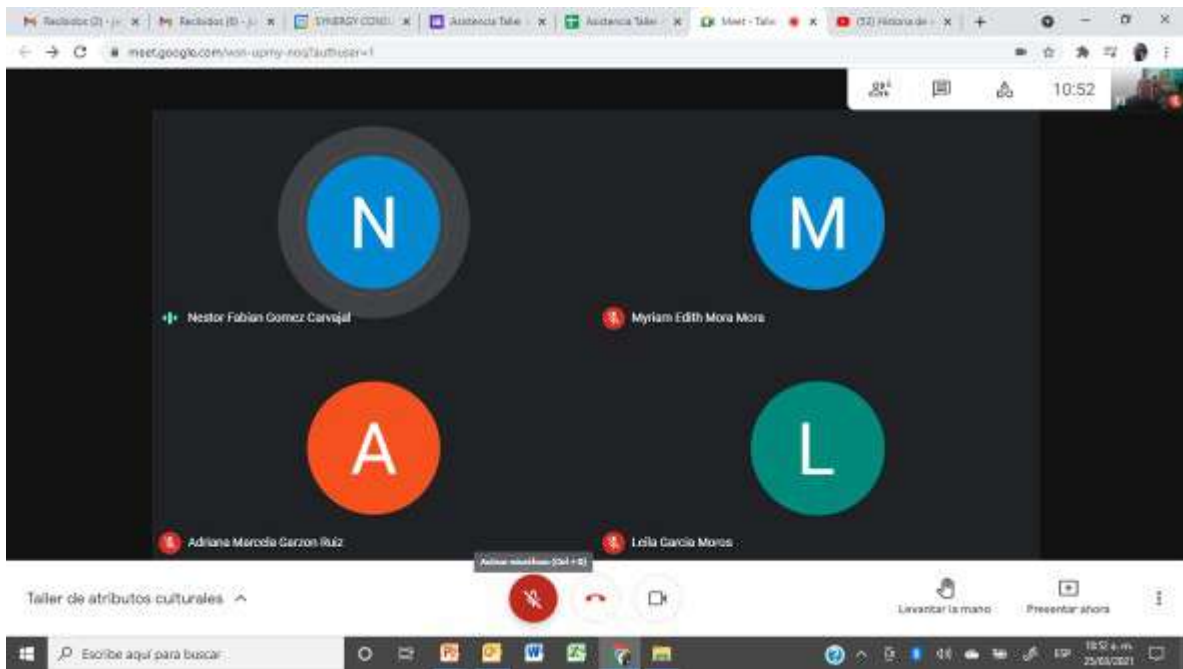
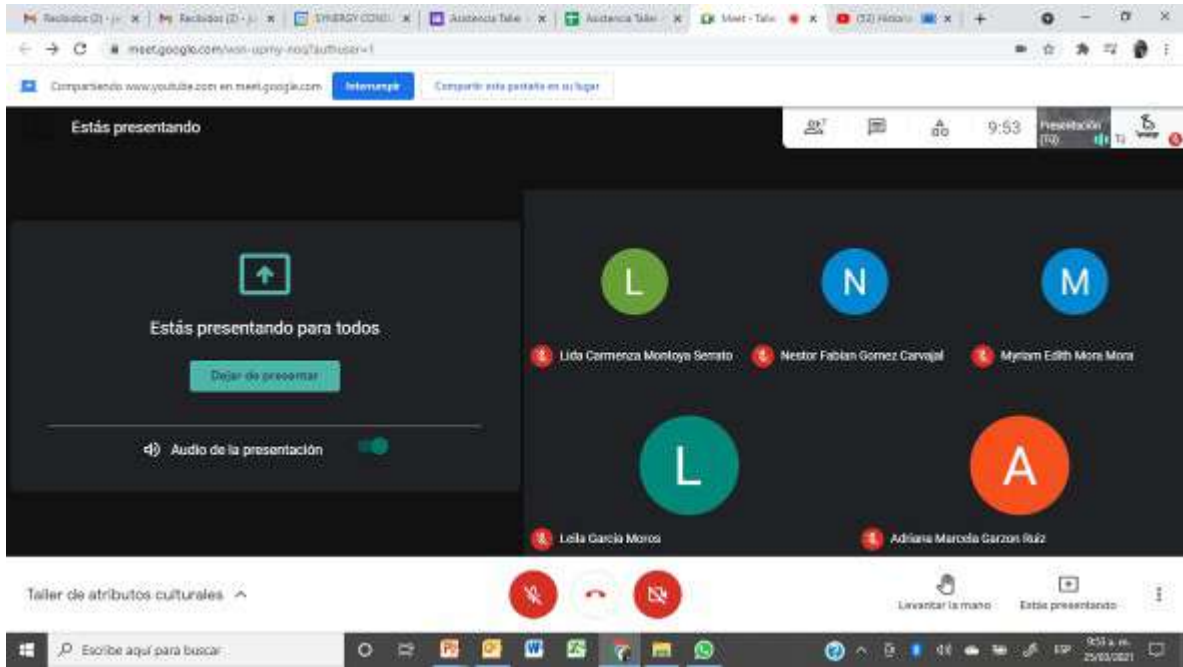
Grupo 24



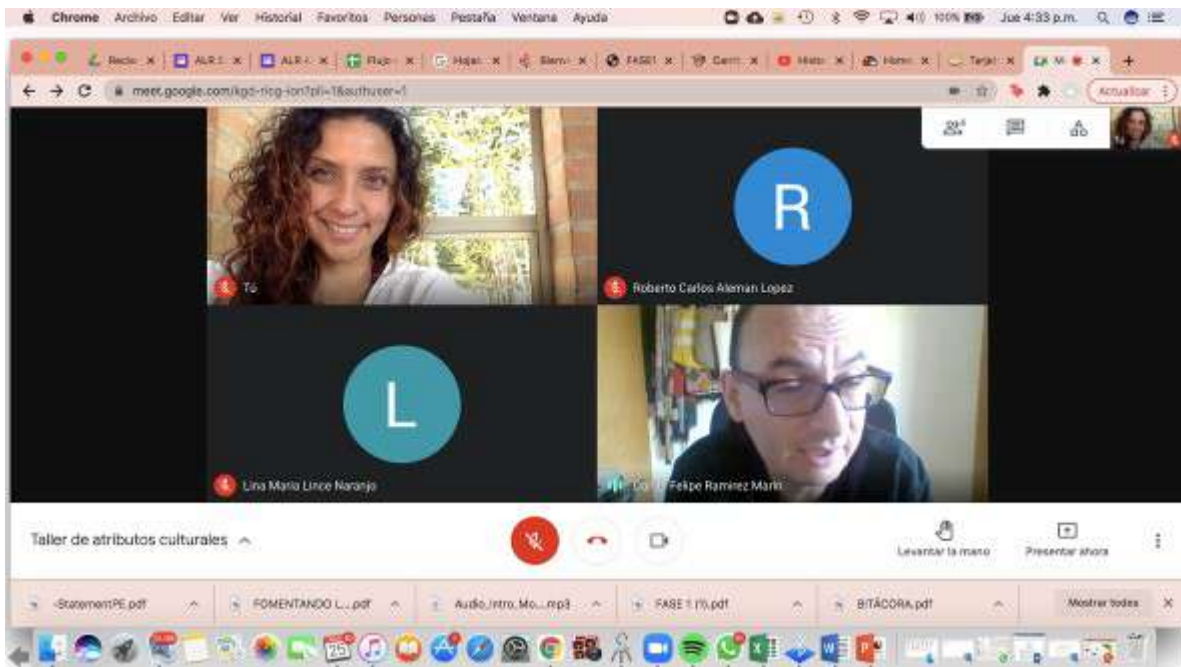
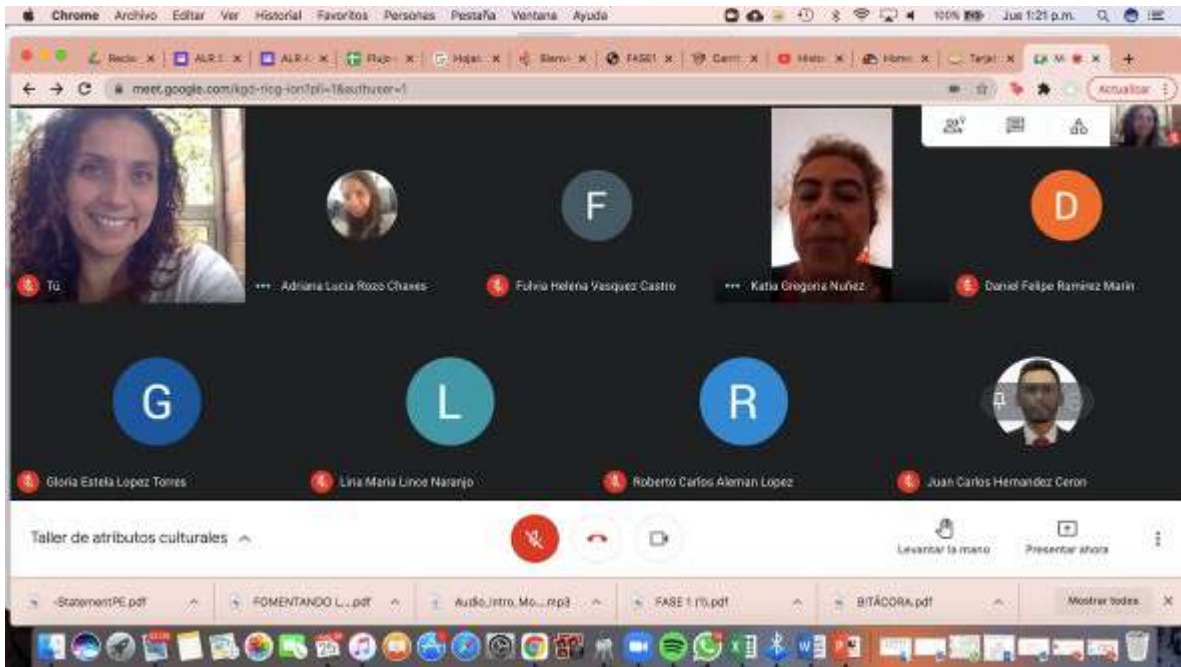


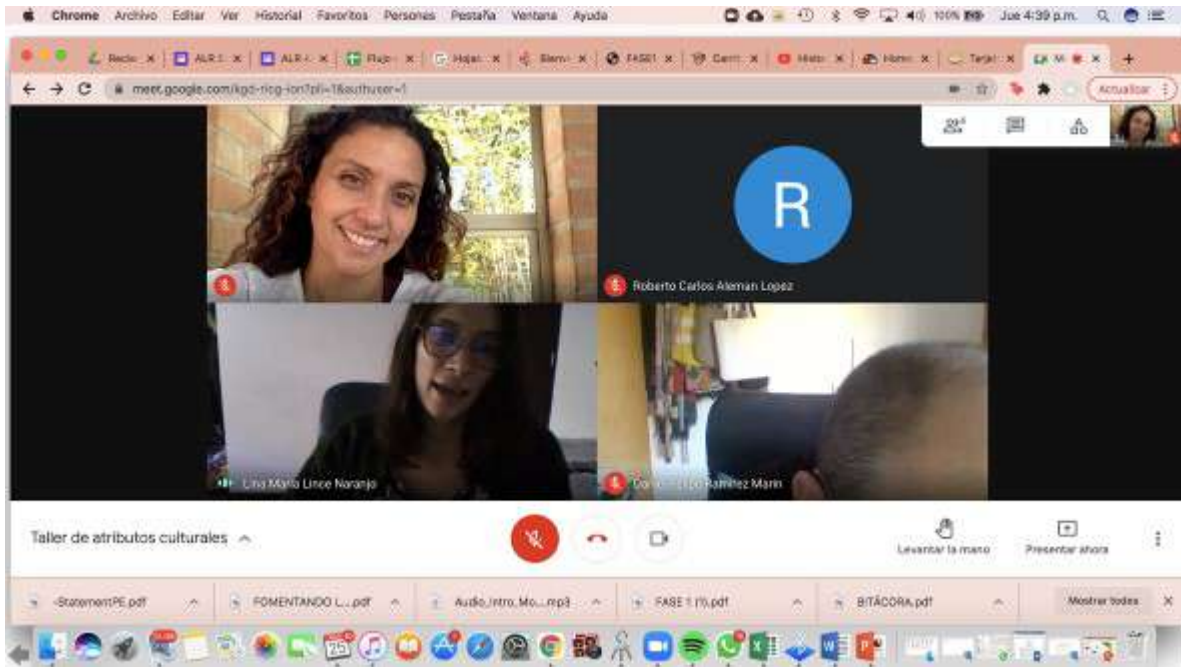
Grupo 25



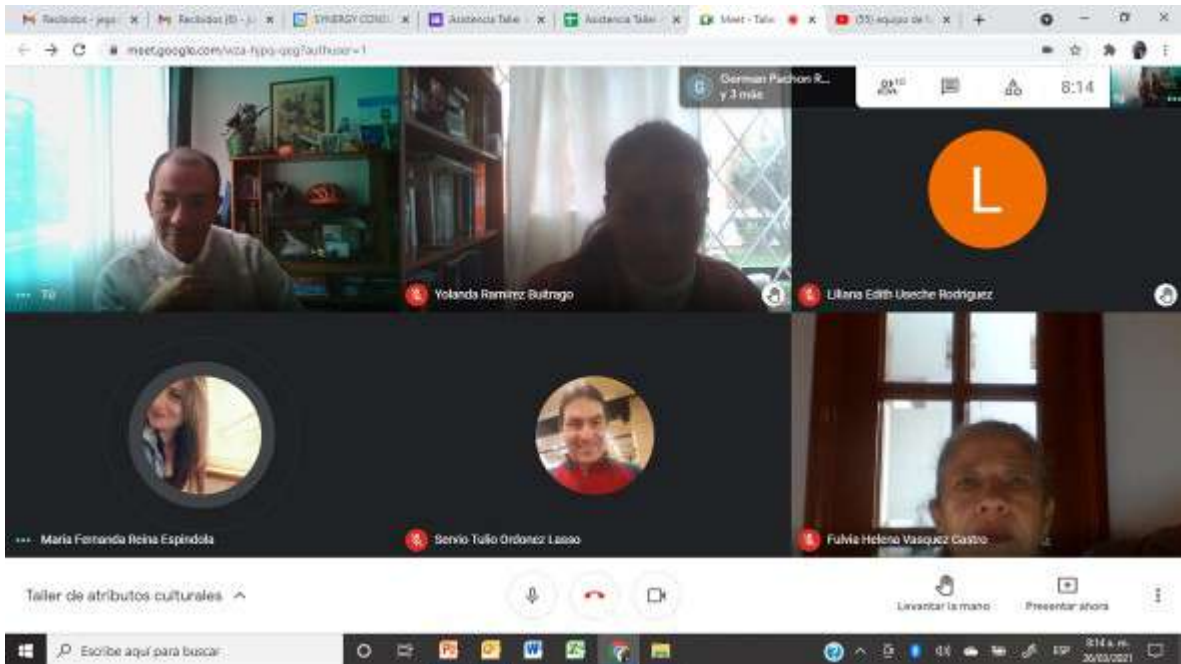


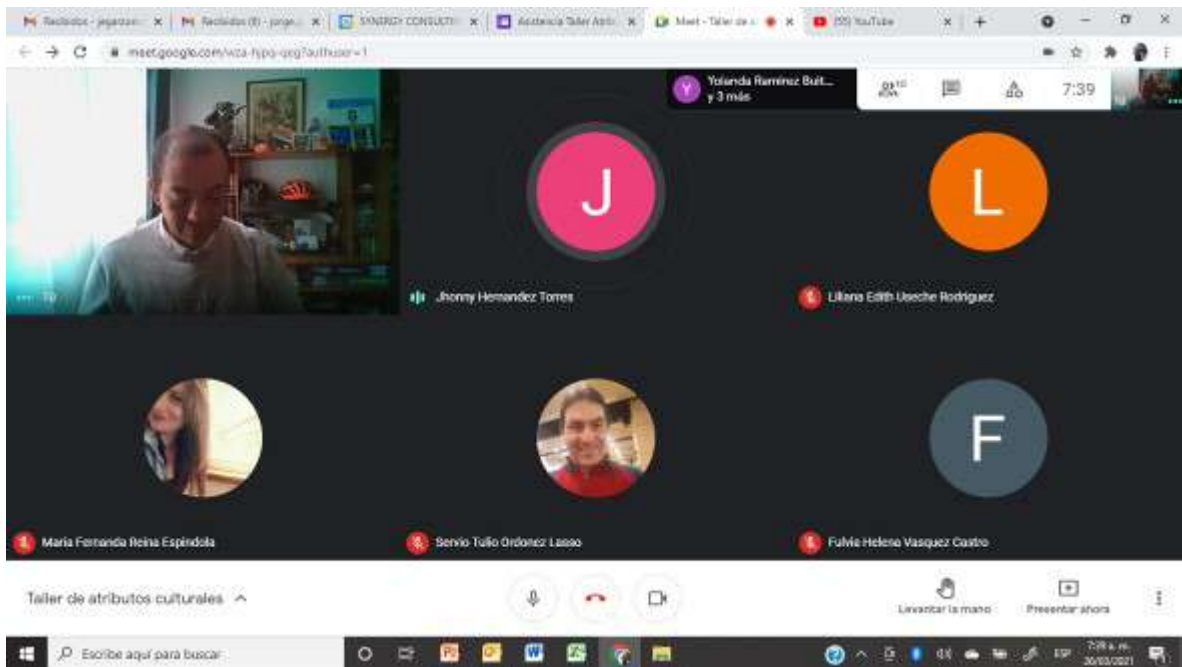
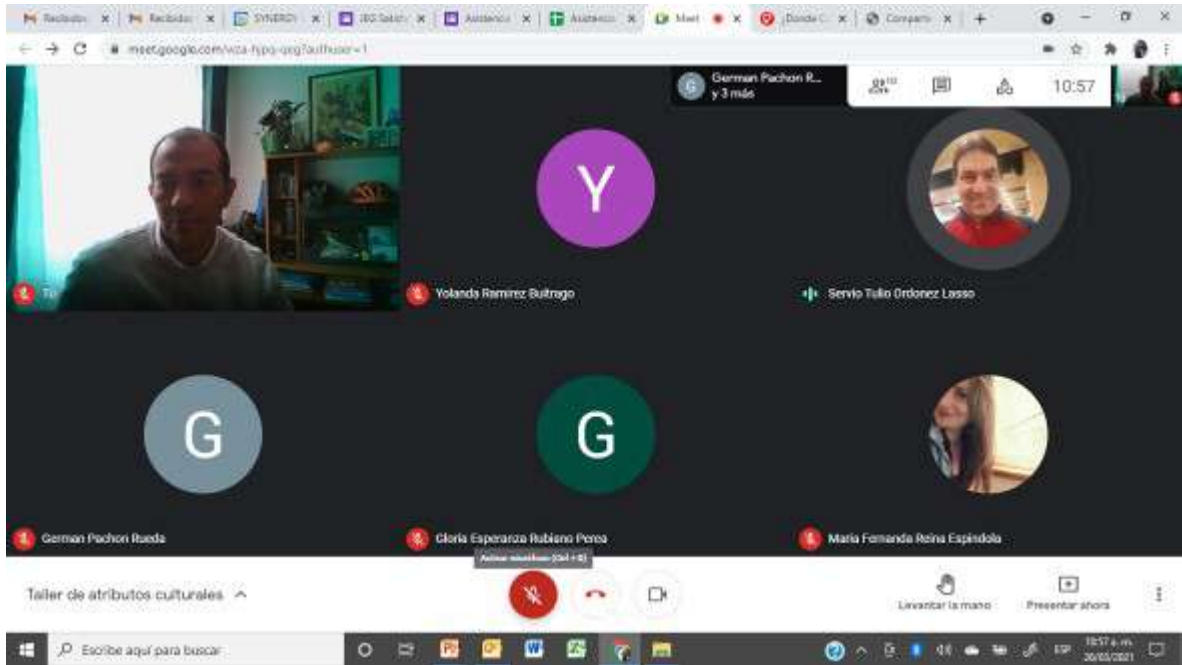
Grupo 26



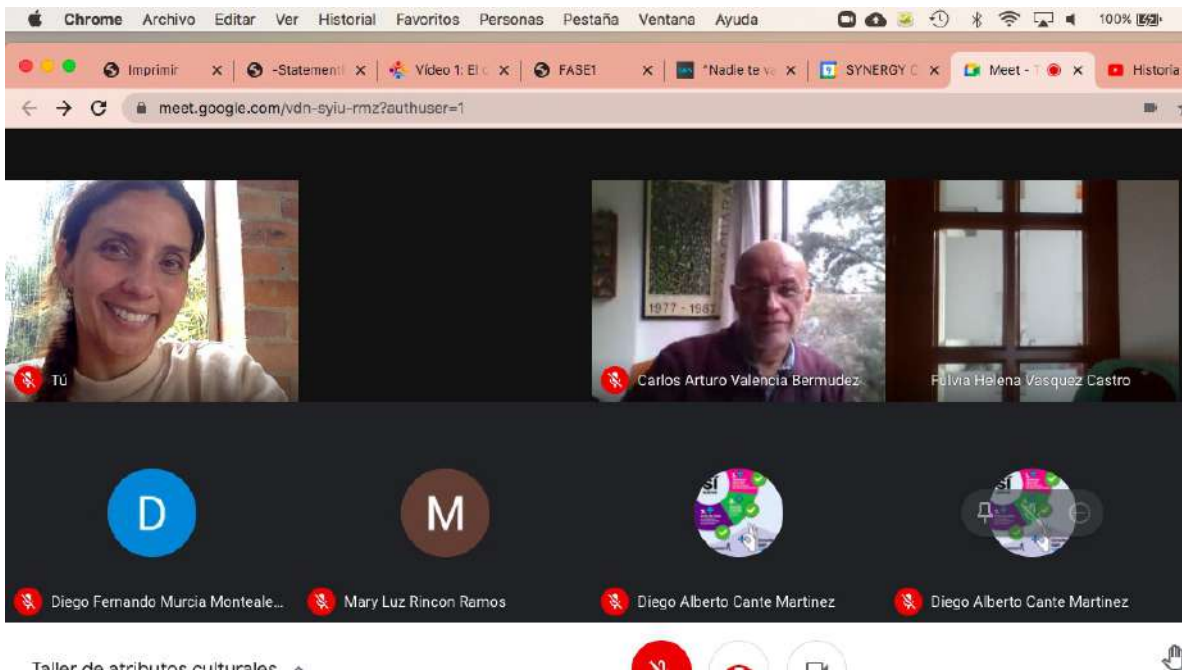
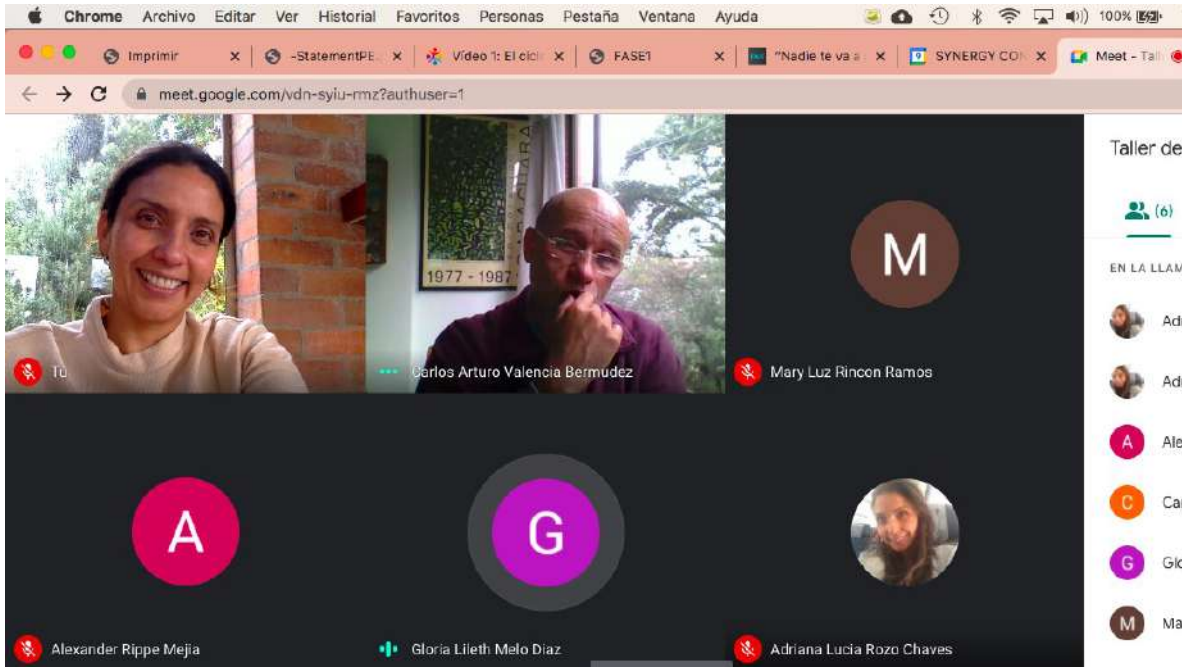


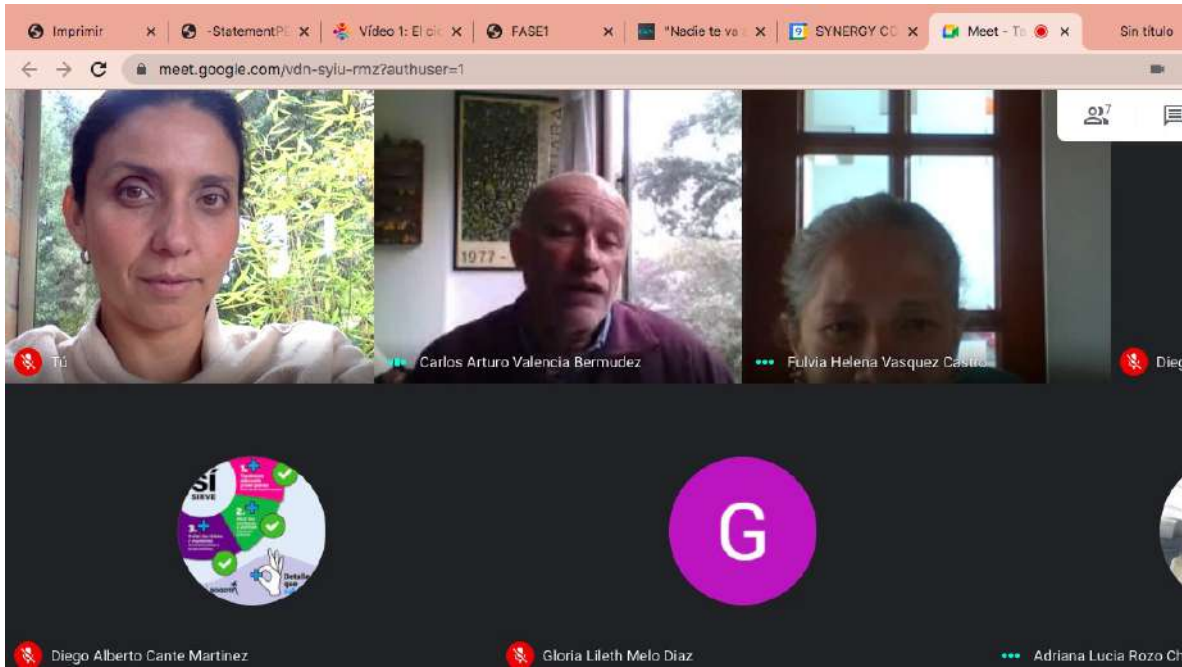
Grupo 27



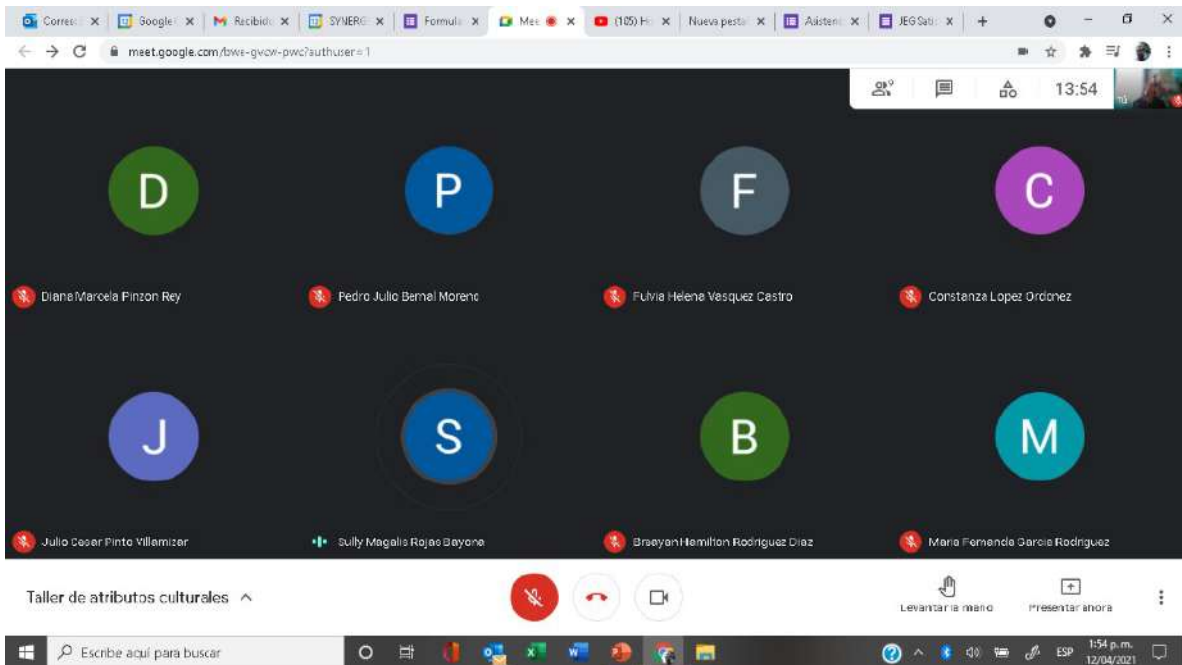


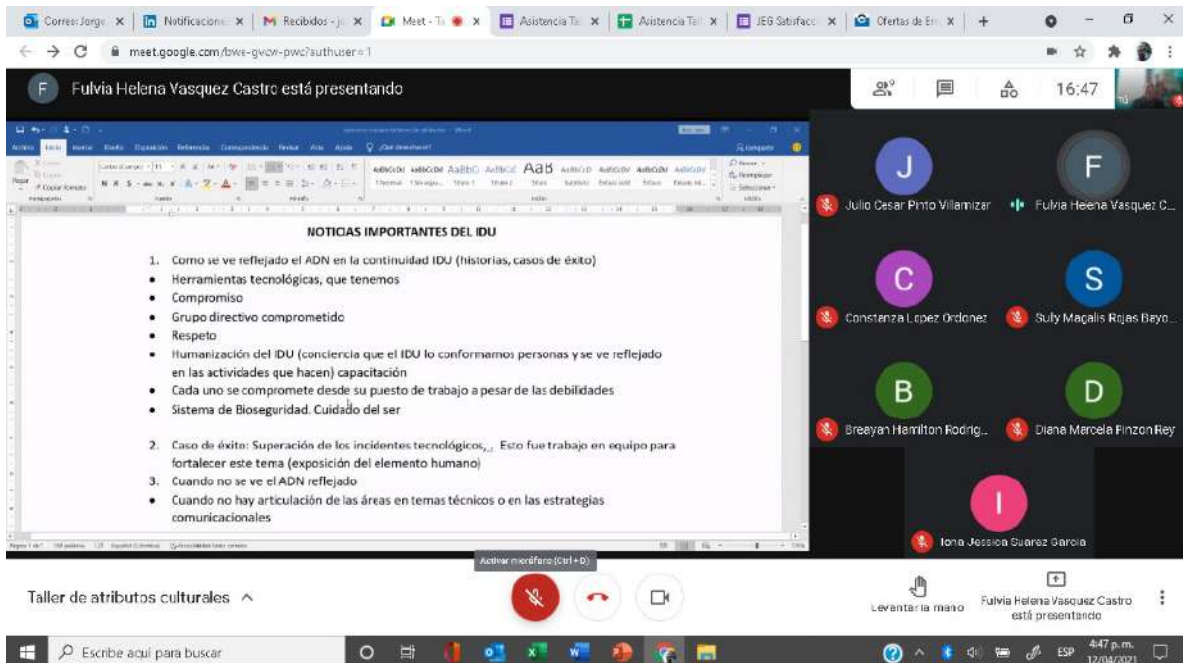
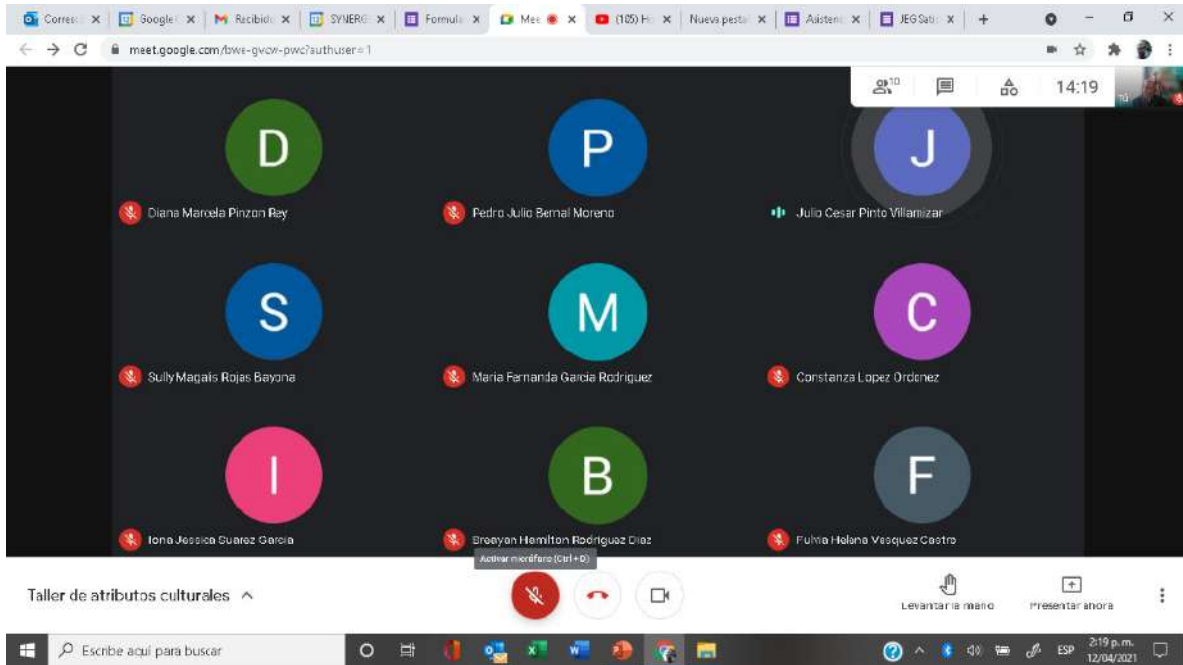
Grupo 28



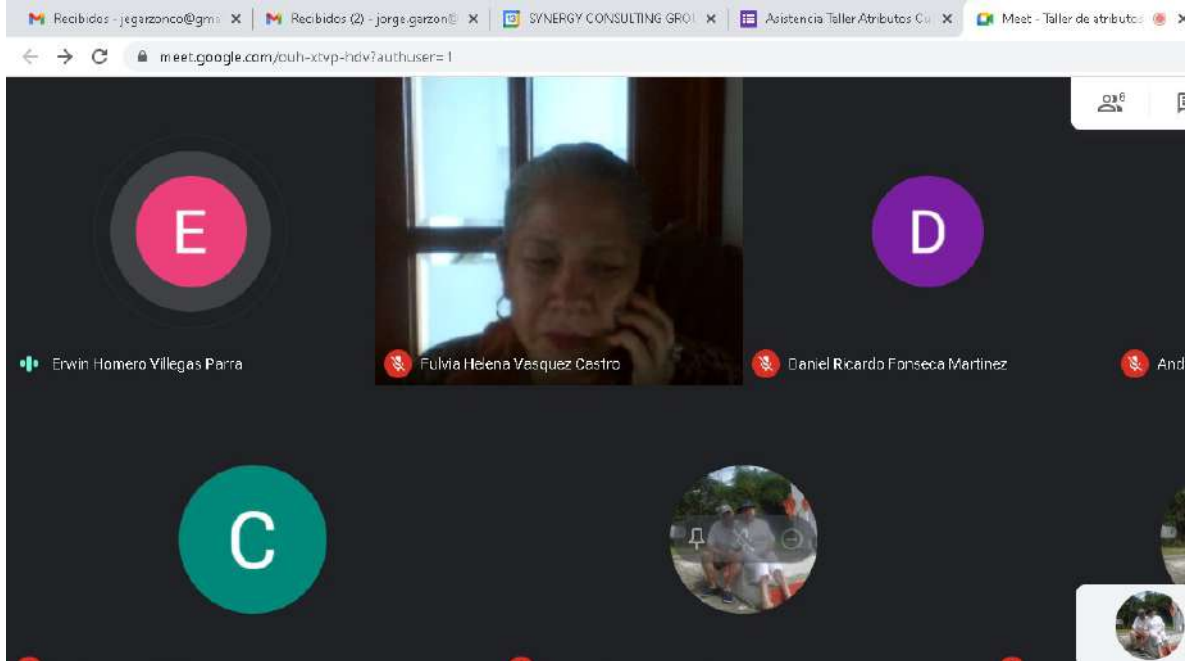


Grupo 29





Grupo 30



5.3. Conversatorio: Impacto de la regulación vigente en materia de integridad, transparencia y anticorrupción en los procesos contractuales

Se llevó a cabo el día 11 de marzo y estuvo dirigido a socios de negocio y a toda la Gente IDU.

La agenda a desarrollar durante este conversatorio fue la siguiente:

1. Reconocimiento por la certificación del Subsistema de Gestión Antisoborno Norma 37001- 2016 otorgada al IDU el 24 de diciembre de 2020, por parte del Dr. Alberto Guevara, Gerente de la firma certificadora.
2. Panel No 1: La debida diligencia en los procesos contractuales y su impacto en la regulación actual, análisis de la regulación vigente y del proyecto de ley anticorrupción que cursa en el Senado de la República. Los panelistas invitados fueron:
Javier Gutiérrez López – Director UIAF
Juan Ronderos – Oficial de sanciones del BID
Maristella Aldana – Oficial de cumplimiento de Bancolombia
Rosita Barrios Figueroa – Oficial de cumplimiento y Subdirectora General de Gestión Corporativa del IDU.

Patricia Rincón – Subsecretaria Técnica de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor.

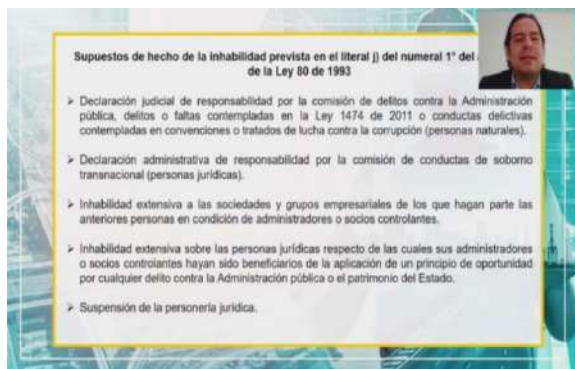
3. Panel No 2: Inhabilidades para contratar por actos de corrupción local o transnacional y la prevención del daño antijurídico.

Juan Carlos Quiñones – Vicepresidente Cámara Colombiana de Infraestructura

Cristian Estaper – Secretario General de la Agencia Nacional de Defensa del Estado

Gian Carlo Suescún – Subdirector General del IDU

Moderador: Manuel Guillermo Sarmiento Director de la Especialización en Derecho de la Infraestructura de la Universidad Externado.



5.4. Socializar los valores a través de las actividades incluidas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo

Se han socializado los valores de la Gene IDU en las diferentes actividades que se han desarrollado en la Entidad, tal como se evidencia a continuación:

5.4.1. Plan de sistema de Estímulos

Eje deportivo



HORA DE CONECTARTE
¡Vuelve a correr!

Conoce la camiseta y kit oficial de carreras.

Vuelve a retarte, entrena cada día y haz parte del desafío más grande del país.

Conoce el detalle de la media maratón de Bogotá en el documento anexo.

Los(as) interesados(as) en realizar su inscripción deben diligenciar el formato en Excel y enviarlo al correo electrónico bienestorgenteidu@idu.gov.co

Plazo de Inscripción: 24 de junio de 2021

Esta actividad se encuentra incluida en el Plan de Estímulos Institucional PEI 2021



Eje recreativo y vacacional

Día de la familia

Esta actividad se llevó a cabo el día 14 de mayo de 2021, se realizó un bingo con toda la Gente IDU el fin de tener un espacio de integración entre áreas y familias



Se le envió a los funcionarios una nevera con un almuerzo y en ella iban impreso los valores IDU.

En la familia IDU nuestros ABUELOS Y ABUELAS ocupan un lugar muy especial.

Te invitamos a participar en familia de **UNA TARDE CON NUESTROS ABUELOS Y ABUELAS**, un espacio para honrar el legado familiar, la sabiduría, el cuidado y amor que ellos nos brindan.

Fecha: Viernes 20 de agosto
Horario: 4:00 – 6:00 p.m.
Inscríbete aquí: [→](#)




En Diciembre
 los hijos de los servidores
 menores de 13 años recibirán
¡Bono de Navidad!
 Para acceder a este beneficio,
 debes inscribir o actualizar
 la información de tu(s) hijo(s)
 en el sistema Kactus
Antes del 30 de Noviembre





Inauguración
Semana Cultural 2021
 Las masas del IDU conmemorativa 421











Financiación de la Educación Formal

Se informa a todos los servidores de Carrera Administrativa que están cursando programas de Educación Superior, que para obtener el reconocimiento de la financiación de la educación formal del primer de 2021 deberán radicar la solicitud a más tardar el 9 de abril de 2021, en el correo electrónico: carresponsabilidad@idu.gov.co

Para beneficiarse, el servidor público deberá reunir los siguientes requisitos, no obstante, estos no definen quiénes tienen derecho a la financiación, sino quienes pueden participar:

- Que el tiempo de servicio en el Instituto, no sea inferior a un año.
- Que no tenga sanciones disciplinarias vigentes o no haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de radicación de la solicitud.
- Que haya obtenido una calificación sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.
- Disponer los formatos STRH-FO-11404 de solicitud de financiación y la carta de autorización de descuento por nómina del valor solicitado por el Instituto, que se hará efectivo en caso de que planta sin justa causa al programa beneficiario a que el promedio obtenido en el periodo sea inferior a 3.8 sobre 5.0 (o su equivalente).
- Adjuntar copia del recibo de pago de matrícula.
- Los servidores que obtengan el beneficio, a la terminación del periodo de estudios, deberán entregar a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, una certificación donde conste la aprobación de estudios y promedio general obtenido durante el segundo semestre académico 2020.

Cualquier información adicional favor comunicarse con Fátima Helena Viquez al celular 3132505544 o escribir al correo de bienestargenteidu@idu.gov.co



ESCUELA DE LÍDERES

Te invitamos a participar en el módulo "Un nuevo contexto"



Fecha: 25 de Noviembre de 2020
 Lugar: Compensar Calle 94 # 2:
 Hora: 7:00 a.m. a 5:00 p.m.
 Auditorio Primer piso.
 Ir en ropa cómoda
 Para el ingreso a Compensar se requiere el carnet de vacunación

Confirma tu asistencia aquí



"Una vez hayas visto cosas que nadie mas ha visto, entenderás o nadie ha entendido y harás cosas que nadie ha hecho"

INVITACIÓN ESPECIAL PARA LA GENTE IDU

No te pierdas HOY LANZAMIENTO

"Nuestra ruta hacia el Futuro: un apuesta por el Teletrabajo"

LUNES 30 AGOSTO 9:00am



*El Teletrabajo es una modalidad de trabajo flexible que aplica por disposiciones normativas a los servidores de planta de la Entidad.



Nuestra ruta hacia el futuro

Miércoles 17 de febrero
 Hora: 7:30 a.m.

Link de acceso:
<https://www.foriasthunder.com/nuestrarutahaciaelfuturo>

TÓMATE UN CAFÉ CON EL DIRECTOR!



Fecha:
Enero 20 de 2021

Hora:
7:30 a 9:00 a.m.

Lugar:
VIRVIDAL





Semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres IDU

PROGRAMACIÓN

Fecha	Horario	Actividad	Facilitador
8 de marzo	11:00 a.m.	Conversatorio: equidad laboral de género y sesgos inconscientes	Serie Polías
9 de marzo	4:00 p.m.	Taller: El poder de lo femenino	Yohanna Rosa
10 de marzo	3:30 p.m.	Conversatorio: Masculinidades alternativas	Fernando Angulo
11 de marzo	8:00 a.m.	¿Qué sabemos sobre la política pública de mujer y equidad de género?	OTC
12 de marzo	8:00 a.m.	Día de la Unión	OTC

#CuidamosALasQueNosCuidan

Grupo de Trabajo en Igualdad de Oportunidades efr



El 30 de junio de 2021, se llevó a cabo la firmatón del pacto de integridad y anti soborno. Para tal fin, se presentó un sketch por dependencias.



Firmatón antisoborno (2).mp4

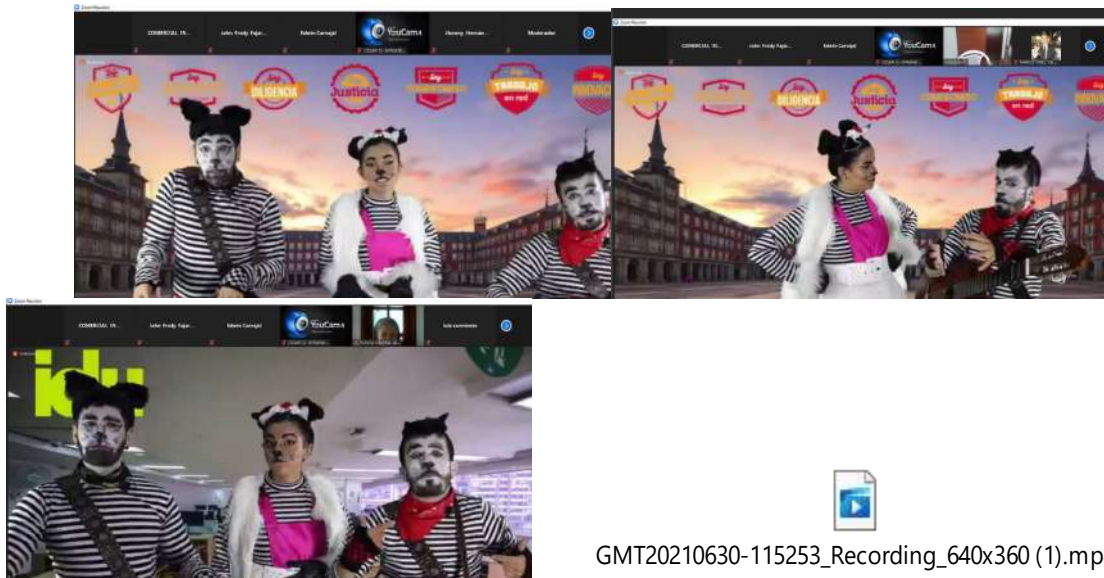
GENTE IDU COMPROMETIDA CON EL PACTO DE INTEGRIDAD Y ANTISOBORNO

Participa y conéctate a la hora que te corresponde, en la firmatón del Pacto de Integridad y Antisoborno:

30 DE JUNIO DE 2021

- *Dirección General y Oficinas: 7:30 am a 8:00 am
- *SGGC: 8:30 am a 9:00 am
- *SGDU: 9:30 am a 10:00 am
- *SGI: 10:30 am a 11:00 am
- *SGJ: 11:30 am a 12:00 am

Área	Hora	Link de ingreso
Dirección General y Oficinas	7:30 a. m.	https://us02web.zoom.us/j/85277685586
SGGC	8:30 a. m.	https://us02web.zoom.us/j/84623086359
SGDU	9:30 a. m.	https://us02web.zoom.us/j/09108926622
SGI	10:30 a. m.	https://us02web.zoom.us/j/81928820173
SGJ	11:30 a. m.	https://us02web.zoom.us/j/80879888708



La Gente IDU renovó el pacto de Integridad y Antisoborno.

"Gracias Gente IDU por tu compromiso"

Gente IDU, ¡Cero tolerancia al Soborno!

SER gente idu

Con la participación de 1485 colaboradores, la Gente IDU de manera ratificó el compromiso con los valores institucionales y el Subsistema de Antisoborno - SGAS, con el cual la entidad dice: "CERO TOLERANCIA AL SOBORNADO".

Send'A de integridad

IDU, entidad líder en la lucha contra el soborno y la adecuación de la gestión pública.

El IDU continúa referente Distrito importante en la

En esta actividad participaron 1200 personas quienes pusieron sus nombres en el pergamino.



Firmaton-
Pergamino (1).pdf

5.4.2. Actividades de capacitación





ANTISOBORNO
Participa en el curso **mod**

Inicio del curso: 18 de mayo de 2021
Finalización del curso: 29 de mayo de 2021

Pasos a seguir:

1. Accede a la plataforma haciendo **CLICK AQUÍ**.
2. Las credenciales de acceso corresponden al usuario registrado en el curso. Si no tienes credenciales o las olvidaste por favor indicarlo en caso Aranda o en el correo electrónico aranda@idu.gov.co.
3. Si necesitas propuestas de docentes a los teléfonos: **contacto@idu.gov.co**.



021.pdf Abrir con Documentos de Google

6/5/2021 Correo de IDU - Aún estás a tiempo Inscripciones abiertas PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Gmail

Aún estás a tiempo Inscripciones abiertas PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Vive Mejor ahí - vivamejor@idu.gov.co
Para: A TodaIDU@idu.gov.co

BOGOTÁ 

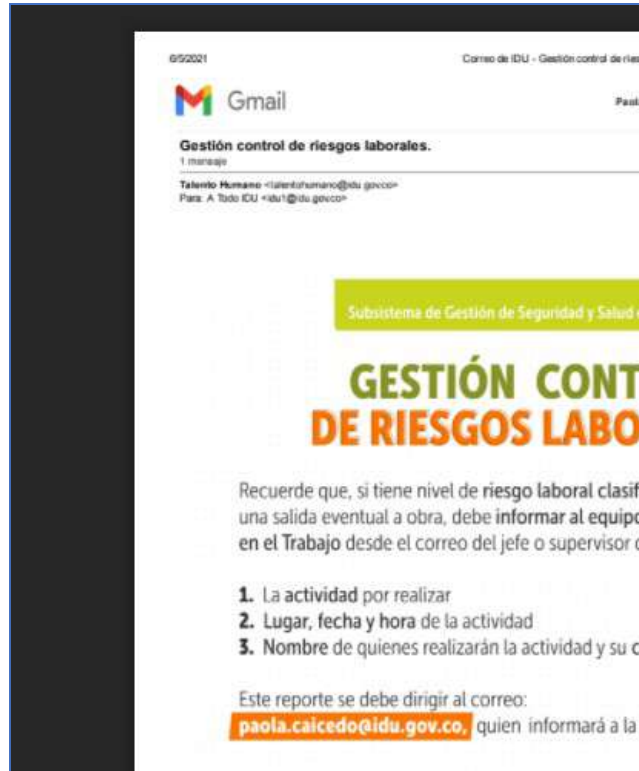
¿Quieres fortalecer tus conocimientos?
¿Resolver las necesidades de aprendizaje?
¿Aportar soluciones a los problemas de tu contexto laboral?
¿Desarrollar tus competencias que mejoren el servicio?

Te invitamos a participar en nuestros **PAEs** **Proyectos de Aprendizaje por Equipos**

- PAE- ATENCIÓN AL CIUDADANO ENFOQUE DE SERVICIO
Facilitadora: Dns. Lucy Milena Rodríguez - OTC
- PAE- GERENCIA DE PROYECTOS ENFOQUE PMI NIVEL AVANZADO
Facilitador: Ing. Francisco José Gallego Mendoza - DG



5.4.3. Actividades SST



Lo que usted debe saber sobre el Protocolo de Bioseguridad
1 mensaje

Talento Humano <talentohumano@idu.gov.co>
Para: A. Todo IDU <idu1@idu.gov.co>

¡Recuerda pre
Contra

 **Lávate las manos co**
durante al menos 20
(con agua y jabón)

Siempre usa tap
Llévalo bien puesto: que cubra
mentón y en especial en lugar

 **¡Nunca olvide**
distanciamient
Evita también el saludar de b

(para permitir una adecuad



LÍNEA DE ATENCIÓN PARA
COVID -19 DEL

Si tienes síntom

Fiebre (temperatura super
respectivam
Tos seca
Dificultad para
Malestar gen
Fatiga
Dolor de cal





5.5. Divulgar los valores de integridad a través de Podcast

NOMBRE PRODUCTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK	VALOR
MANO DE OBRA NO CALIFICADA EXTENSIÓN	22-feb-21	PODCAST - NUESTRAS HISTORIAS - YouTube	SOY RESPETO
RECONOCIMIENTO ESPECIAL OSCAR GUTIERREZ	1-mar-21	PODCAST IDU - RECONOCIMIENTO ESPECIAL ÓSCAR LUIS	SOY HONESTIDAD
ENTREVISTA TELETRABAJO	8-mar-21	PODCAST TELETRABAJO - YouTube	INNOVACIÓN
TELETRABAJO AREA PREDIOS	17-mar-21	PODCAST IDU- TELETRABAJO PILOTO - YouTube	INNOVACIÓN
RECONOCIMIENTO ESPECIAL IVAN ZARATE	25-mar-21	PODCAST IVÁN ZARATE - YouTube	COMPROMISO
ZONAS T EN EL IDU	4-abr-21	PODCAST ZONAS T DE TRABAJO - YouTube	TRABAJO EN RED
RECONOCIMIENTO ESPE+ A13: G13 CIAL TATIANA	13-abr-21	PODCAST TATIANA RAMOS - YouTube	INNOVACIÓN
AVANCES CORREDOR VERDE ENTREVISTA	28-abr	https://www.youtube.com/watch?v=tdvjPZTlSnw	TRABAJO EN RED
ENTREVISTA PAC	4-may-21	PODCAST PAC - YouTube	SOY DILIGENCIA
TALENTO OCULTO CLAUDIA	12-may-21	PODCAST CLAUDIA TOVAR - YouTube	INNOVACIÓN
ENTREVISTA JOSÉ FÉLIX GÓMEZ	1-jun-21	José Félix Gómez - YouTube	COMPROMISO
RECONOCIMIENTO ESPECIAL FULVIA VASQUEZ	11-jun-21	Fulvia Helena Vásquez - YouTube	COMPROMISO
ENTREVISTA SALUD MENTAL EN PANDEMIA	23-jun-21	Salud mental - YouTube	INNOVACIÓN
ENTREVISTA IDENTIFICAR MENSAJES FALSOS	2-jul-21	¿Qué es el phishing? - YouTube	TRABAJO EN RED
HALLAZGOS ARQUEOLÓGICOS	12-ago-21	(2) Hallazgos arqueológicos - YouTube	TRABAJO EN RED
CONCURSO SGI	ago-21	https://www.youtube.com/watch?v=6HTqS0xPaFA	COMPROMISO
GESTIÓN AMBIENTAL	20-oct-21	Subsistema de Gestión Ambiental - YouTube	HONESTIDAD
SEGURIDAD Y TELETRABAJO	29-oct-21	Seguridad de la información y teletrabajo - YouTube	TRABAJO EN RED
USO DE LA BICICLETA -	1-dic-21	https://www.youtube.com/watch?v=1HKt8oRfaQM	SOY DILIGENCIA
OLIMPIADAS 2021 CLAUSURA	9-dic-21	https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm#search/vid	SOY COMPROMISO

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Elaborar el informe de resultados de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad para publicar en el Repositorio Web

Dado en Bogotá, D.C., a los 31 días del mes de diciembre de 2021.



JUAN SEBASTIAN JIMÉNEZ LEAL
Subdirector Técnico de Recursos Humanos (e)

Elaborado por: Fulvia Helena Vásquez Castro – Profesional Univ. 219-03 STRH
Yadira Montenegro Lancheros - Profesional Univ. 219-03 STRH