

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

REPOSITORIO CÓDIGO DE INTEGRIDAD



Diciembre de 2022

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 formula el Plan de Gestión de Integridad del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2022.

En este documento se presentan las acciones las cuales se desarrollaron en la presente vigencia, con el fin 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 permitan comprender y apropiar los valores consignados en éste, es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG y los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital.

Las acciones enmarcadas en el Plan, están dirigidas a los servidores y contratista del Instituto de Desarrollo Urbano, el cual comprenden las siguientes etapas: Alistamiento, armonización y/o Actualización, diagnóstico, implementación y seguimiento y Evaluación

El plan de Gestión de Integridad, fue presentado y aprobado en Coité de Gestión y Desempeño el día 20 de enero de 2021.

Es importante resaltar que debido a las restricciones que se ha presentado por el Covid 19 el desarrollo y ejecución del Plan de Gestión de Integridad se desarrolló en forma virtual.

DESARROLLO DEL PLAN DE INTEGRIDAD

I. Fase de Alistamiento

1. Elaboración del Plan de Gestión de Integridad de 2022. Se elaboró el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2022, durante el mes de noviembre y diciembre de 2021 en mesa de trabajo con los Gestores de Integridad-
2. Presentación al Comité Institucional de Gestión de Desempeño. El 16 de diciembre de 2021 se presentó al Comité Institucional de Gestión de Desempeño para la respectiva aprobación del Plan de Gestión de Integridad así:

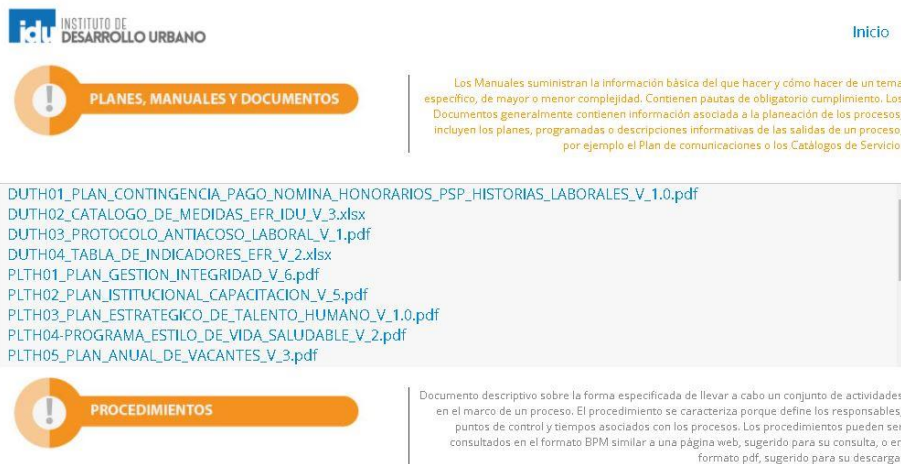
Objetivo:	Definir las acciones a implementar para la apropiación del Código de Integridad por parte de la Gente IDU, durante la vigencia 2022. Acciones enmarcadas en una gestión integral del talento humano en la cual el modelo y Subsistema de Gestión efr, el Subsistema de Gestión Antisoborno y el Programa Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros son ejes estructurantes.
------------------	--

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	EVIDENCIA(S)	RESPONSABLE(S)	FECHAS	
					INICIO	FIN
I) Alistamiento	1. Elaboración de Plan de Gestión de Integridad 2022	Proyecto del Plan de Gestión de Integridad 2022	Documento con el proyecto del Plan de Gestión de Integridad 2022	STRH SGGC OAP OAC Gestores y gestoras de integridad	Noviembre de 2021	Diciembre de 2021
	2. Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de Gestión de Integridad 2022	Plan de Gestión de Integridad 2022 aprobado	Acta del Comité de Gestión y Desempeño en la que se apruebe el Plan de Gestión de Integridad 2022	STRH SGGC OAP	Diciembre de 2021	Diciembre de 2021
II) Armonización	3. Divulgar el Plan de Gestión de Integridad 2022	Divulgación del Plan de Gestión de Integridad 2022 realizada	* Pieza Comunicativa - Intranet * Correo electrónico remitido por gestores de integridad al equipo de trabajo de cada una de las dependencias en las que laboran	STRH OAC Gestores de integridad	Enero de 2022	Febrero de 2022
III) Diagnóstico	4. Diseño de la Encuesta Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	Instrumento de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022 diseñado	Instrumento de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	STRH SGGC	Abril de 2022	Abril de 2022
	5. Aplicación de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	Resultados de encuesta consolidados	Documento con los resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022 consolidados	STRH	Mayo de 2022	Mayo de 2022
	6. Analizar resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	Informe de Percepción y apropiación de los valores de Integridad	Documentos con el Informe de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	STRH SGGC	Junio de 2022	Junio de 2022
	7. Divulgación de los resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022	Resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022 divulgados entre la Gente IDU	Pieza comunicativa dirigida a la Gente IDU	STRH OAC	Julio de 2022	Julio de 2022
IV) Implementación	8. Encuentros de Gestores y Gestoras de Integridad (pueden ser reuniones informativas, sensibilizaciones y/o capacitaciones)	2 encuentros realizados (1 por semestre)	* Convocatoria * Soporte de asistencia	STRH	Febrero de 2022	Diciembre de 2022

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	EVIDENCIA(S)	RESPONSABLE(S)	FECHAS	
					INICIO	FIN
	9. Divulgación de los valores de integridad a través de las actividades incluidas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo	Valores de integridad divulgados a través de las piezas comunicativas enmarcadas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo	Correos electrónicos Piezas comunicativas con logo(s) de los valores de integridad	STRH	Enero de 2022	Diciembre de 2022
	10. Divulgar a través de Podcast los dos valores de integridad con más bajo nivel de conocimiento desde su significado y comportamientos por parte de la Gente IDU, con base en los resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2021 (honestidad y compromiso), y adicionalmente, los dos valores recientemente adoptados por la Entidad (trabajo en red e innovación).	4 Podcast remitidos (uno por cada valor y por cada trimestre)	Correos electrónicos y pantallazos de la información sobre los valores de integridad divulgados a través de los podcast	OAC STRH	Febrero 2022	Diciembre 2022
	11. Incluir durante la Semana Cultural el tema de gestión de la integridad.	Por lo menos una actividad de sensibilización sobre gestión de la Integridad	Correos electrónicos y pieza comunicativa	STRH SGGC	Septiembre de 2022	Octubre de 2022
	12. Informar a los nuevos servidores el compromiso de aprobar el curso de gestión Antisoborno de la plataforma Moodle, el cual hace parte integral de la inducción (esta información se suministrará en el marco de la ruta de posesión: ítem "saludo y bienvenida")	Informar al 100% de los nuevos servidores públicos	Rutas de posesión de los nuevos servidores	STRH	Enero de 2022	Diciembre de 2022
	13. Divulgar los valores de integridad a través de una actividad de bienestar relacionada con el mundial de fútbol Qatar 2022	Desarrollo de actividad relacionada con el mundial de fútbol divulgando los valores	registro fotográfico	STRH OAC	Noviembre de 2022	Diciembre de 2022
V) Seguimiento y Evaluación	14. Elaborar informe de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 2022 para publicar en el Repositorio Web	Informe de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 2022 publicado	Pantallazo de la página web que evidencie la publicación del informe en el repositorio e informe	STRH OAC	Diciembre 2022	Diciembre 2022

II. Fase Armonización

3. Divulgación del Plan de Gestión de Integridad 2022. El plan se encuentra publicado en el Subdirección Técnica de Recursos Humanos-planes manuales y documentos e igualmente se hizo publicación en el informativo IDU del 23 de febrero de 2022, tal como se evidencia a continuación respectivamente:



idU INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO Inicio

PLANES, MANUALES Y DOCUMENTOS

Los Manuales suministran la información básica del que hacer y cómo hacer de un tema específico, de mayor o menor complejidad. Contienen pautas de obligatorio cumplimiento. Los Documentos generalmente contienen información asociada a la planeación de los procesos, incluyen los planes, programadas o descripciones informativas de las salidas de un proceso, por ejemplo el Plan de comunicaciones o los Catálogos de Servicio.

DUTH01_PLAN_CONTINGENCIA_PAGO_NOMINA_HONORARIOS_PSP_HISTORIAS_LABORALES_V_1.0.pdf
 DUTH02_CATALOGO_DE_MEDIDAS_EFR_IDU_V_3.xlsx
 DUTH03_PROTOCOLO_ANTIACOSO_LABORAL_V_1.pdf
 DUTH04_TABLA_DE_INDICADORES_EFR_V_2.xlsx
 PLTH01_PLAN_GESTION_INTEGRIDAD_V_6.pdf
 PLTH02_PLAN_INSTITUCIONAL_CAPACITACION_V_5.pdf
 PLTH03_PLAN ESTRATEGICO_DE_TALENTO_HUMANO_V_1.0.pdf
 PLTH04-PROGRAMA_ESTILO_DE_VIDA_SALUDABLE_V_2.pdf
 PLTH05_PLAN_ANUAL_DE_VACANTES_V_3.pdf

PROCEDIMIENTOS

Documento descriptivo sobre la forma especificada de llevar a cabo un conjunto de actividades en el marco de un proceso. El procedimiento se caracteriza porque define los responsables, puntos de control y tiempos asociados con los procesos. Los procedimientos pueden ser consultados en el formato BPM similar a una página web, sugerido para su consulta, o en formato pdf, sugerido para su descarga.




Informativo IDU. 23 de febrero 2022 Recibidos x

Comunicaciones IDU <comunicaciones@idu.gov.co> para A

INFORMATIVO IDU

Ingresar aquí

¡Haz parte de nuestra comunidad virtual!
Síguenos en nuestras redes sociales

@IDUBogota @IDUBogota IDUBogota IDUBogota

III. Diagnóstico

4. Diseño encuesta de Percepción de Integridad. Durante el mes de abril y mayo de 2022 se realizaron mesas de trabajo para la construcción de la encuesta de percepción de integridad & apropiación de los valores de integridad así:

“ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

INTRODUCCIÓN

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

En la presenta encuesta se busca conocer el nivel de percepción y apropiación del Código de Integridad vigente para todos los niveles de la entidad.

Autoriza tratamiento de datos personales

Datos básicos

Nombre completo

[En mayúsculas](#)

Correo electrónico

[Mail Institucional](#)

Documento identidad

[Sin puntos](#)

Área

[Lista desplegable](#)

Nivel

[Lista desplegable](#)

[Directivo](#)

[Asesor](#)

[Profesional](#)

[Técnico](#)

[Asistencia](#)

Vinculación

Planta

Contratista

Antigüedad en el IDU

lista Rangos

1 Año o menos

>1 Años hasta 5 Años

>5 Años hasta 10 Años

>10 Años hasta 15 Años

>15 Años hasta 20 Años

>20 años

VALOR “TRABAJO EN RED”

Responder Falso O Verdadero

1. ¿Generar retrasos en el cumplimiento de los requerimientos para el desarrollo de un proyecto o actividad es un comportamiento deseable del valor Trabajo en Red?

a) Falso _____x___ b) Verdadero _____

Calificar de 1 a 5 según perciba su nivel de conocimiento. Donde 1 es muy bajo y 5 muy alto

2. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor trabajo en red?

- a. Muy alto: 5
- b. Alto: 4
- c. Medio: 3
- d. Medio bajo: 2
- e. Muy bajo:1

Preguntas Generales

3. Emparejar cada definición con el valor respectivo

VALOR	Número correcto	DEFINICIÓN
1. Justicia	7	Desarrollar nuestro trabajo de manera

VALOR	Número correcto	DEFINICIÓN
		conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad
2. Respeto	6	Buscar, crear y compartir 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.
3. Honestidad	1	Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
4. Diligencia	5	Ser 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
5. Compromiso	4	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.
6. Innovación	2	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.
7. Trabajo en Red	3	Es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general

4. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del código de integridad? Calificar de 1 a 5 según perciba su nivel de conocimiento. Donde 1 es muy bajo y 5 muy alto

- a. Muy alto: 5
- b. Alto: 4
- c. Medio: 3
- d. Medio bajo: 2
- e. Muy bajo: 1

COMPROMISO:

5. Según el Código de Integridad de la Gente IDU compromiso se define como:
- a) Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
 - b) Aplicar de manera adecuada las técnicas y protocolos establecidos para el procesamiento y protección de la información.
 - c) Ser 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.
6. Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego, bajo los estándares del servicio público. "No se valen las cosas a medias", es un comportamiento deseable del valor de COMPROMISO:
- a) Verdadero. b) Falso

INNOVACIÓN

7. El comportamiento deseable: "Declararse abierto a la posibilidad de aprender, desaprender y volver a aprender", está asociado al valor:
- a. Diligencia
 - b. Innovación
 - c. Trabajo en red
8. Un comportamiento no deseable del valor de Innovación es:
- a. Ignorar las herramientas tecnológicas necesarias para obtener los mejores resultados.
 - b. Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos
 - c. Llegar trato a las reuniones

HONESTIDAD

9. Hacer uso de los recursos públicos para fines personales ¿es un comportamiento no deseable del valor “honestidad”?

Responder Falso O Verdadero

a) Falso _____ b) Verdadero _____

10. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor honestidad?

Calificar de 1 a 5 según perciba su nivel de conocimiento. Donde 1 es muy bajo y 5 muy alto

a) Muy alto: 5

b) Alto: 4

c) Medio: 3

d) Medio bajo: 2

DILIGENCIA

11. 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, se asocia con:

a) Diligencia _____

b) Honestidad _____

c) Conocimiento Técnico _____

d) Respeto _____

e) Justicia _____

12. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor “diligencia”?

a) Muy alto: 5

b) Alto: 4

c) Medio: 3

d) Medio bajo: 2

e) Muy bajo: 1

RESPETO

13. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor “respeto”?

- a) Muy alto: 5
- b) Alto: 4
- c) Medio: 3
- d) Medio bajo: 2
- e) Muy bajo: 1

14. 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.

Corresponde a un comportamiento de:

- a) Respeto
- b) Justicia
- c) Compromiso
- d) Honestidad
- e) Diligencia

JUSTICIA

14. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor “justicia”?

- a) Muy alto: 5
- b) Alto: 4
- c) Medio: 3
- d) Medio bajo: 2
- e) Muy bajo: 1

16. Discriminar a mis compañeros de trabajo por su raza, nacionalidad, credo, género, orientación sexual, discapacidad, nivel socioeconómico, o tipo de vinculación es un comportamiento desde el valor de la justicia

Responder Falso o Verdadero

a) Falso _____ b) Verdadero X

NOTA: Por favor indique las recomendaciones u observaciones que considere pertinentes con el fin de fortalecer la apropiación de los valores de integridad dentro de la Cultura IDU.

Respuesta: _____ “”

Esta fue la valoración por cada una de las preguntas

TABLA ESCALA DE VALORES ENCUESTA			
ÍTEM	VALOR	RESPUESTAS	ESCALA VALORACIÓN PREGUNTAS
1	TRABAJO EN RED	b) Falso	6%
2		Percepción	6%
3	GENERAL	1. con 7 2 con 6 3 con 1 4 con 5 5 con 4 6 con 2 7 con 3	8,0%
4	GENERAL	Percepción	8,0%
5	COMPROMISO:	Respuesta C	6%
6	COMPROMISO:	a. Verdadero	6%
7	INNOVACIÓN	b. Innovación	6%
8	INNOVACIÓN	a. Ignorar las herramientas tecnológicas necesarias para obtener los mejores resultados.	6%
9	HONESTIDAD	a) Verdadero	6%

TABLA ESCALA DE VALORES ENCUESTA			
ÍTEM	VALOR	RESPUESTAS	ESCALA VALORACIÓN PREGUNTAS
10	HONESTIDAD	Percepción	6%
11	DILIGENCIA	a) Diligencia	6%
12	DILIGENCIA	Percepción	6%
13	RESPETO	Percepción	6%
14	RESPETO	a) respeto	6%
15	JUSTICIA	Percepción	6%
16	JUSTICIA	Verdadero	6%
TOTAL			100,0%

5. Aplicación de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022

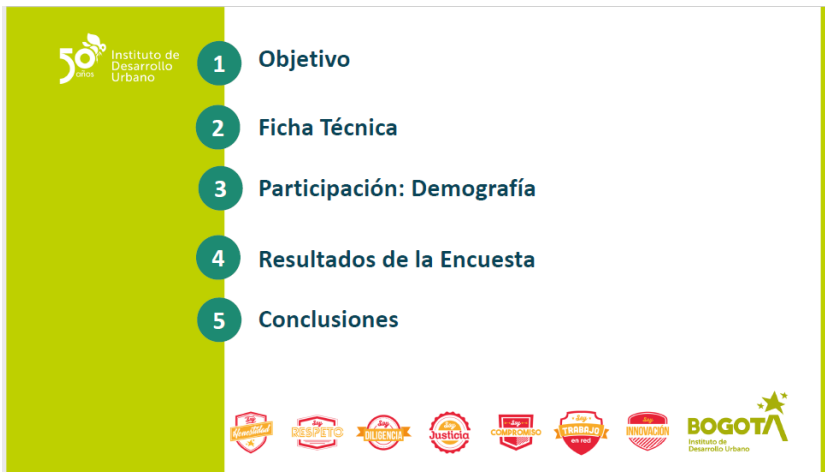
Desde el 23 de mayo de 2022 se inició la divulgación de la encuesta de percepción y apropiación de los valores aquí se muestra el inicio de este envío a toda la Gente IDU y se cerró el 2 de junio de 2022



En total 470 personas diligenciaron la encuesta.

6. Análisis de resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta, con sus respectivas conclusiones:



1 Objetivo



Identificar el nivel de percepción y apropiación de los valores de integridad IDU, los cuales constituyen la esencia de la cultura organizacional.



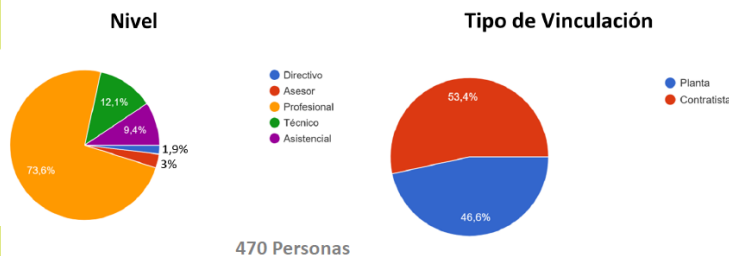
2 Ficha Técnica



Aplicación	Mayo de 2022
Población Total	1636 Personas
Población Encuestada	470 Personas
Cobertura	28,7%
Nivel de Confianza	95%
Margen de error	3,82%



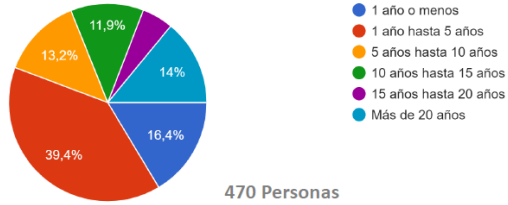
3 Participación: Demografía



3 Participación: Demografía



Antigüedad



3 Participación: Demografía



Participación por Dependencia

Dependencia	Participación	Población Total	Cobertura
DC	4	24	17%
DTAF	3	10	30%
DTAI	24	40	60%
DTAV	3	4	75%
DTCI	7	27	26%
DTDP	89	237	38%
DTGC	4	57	7%
DTGU	20	40	50%
DTNI	7	42	17%
DTP	17	83	20%
DTPS	15	42	36%
DAG	6	23	26%
DAF	12	21	57%
OCD	5	10	50%
OCL	12	14	86%
OCIT	5	18	28%
OGA	7	38	18%
ORSC	14	48	29%

470 Personas

Dependencia	Participación	Población Total	Cobertura
SGDU	11	35	31%
SGGU	8	15	53%
SGI	30	44	68%
SGJ	2	22	9%
STCST	5	23	22%
STCSV	8	38	22%
STED	5	31	16%
STEF	12	28	43%
STEST	4	60	6%
STESV	6	50	12%
STJEF	17	140	12%
STOP	31	98	30%
STPC	8	24	33%
STRF	26	105	24%
STRH	27	34	79%
STRT	6	74	8%
STRR	11	19	58%
Total general	470		



4) Resultados de la Encuesta



INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO



FD-CO-03 Versión 6

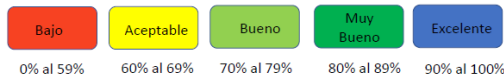
4

Índice de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano

84,04

Muy Bueno

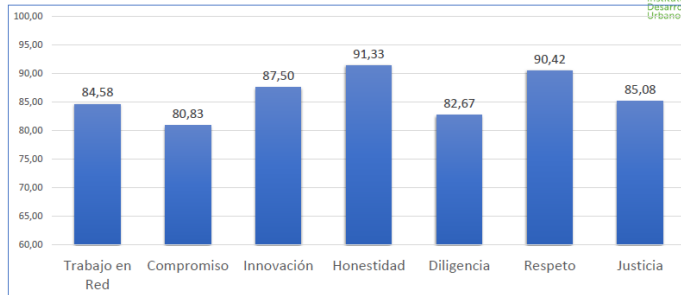


BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo Urbano

4

Resultados por Valor

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo Urbano

4

Resultados por Valor: General

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano

- ❖ Entiéndase "General" como los resultados asociados con aquellas preguntas que no eran alusivas a un valor en particular, sino al conocimiento general del Código de Integridad.
- ❖ Los numerales 1 al 7 de la tabla corresponden a diferentes opciones de una pregunta general de asociación de definiciones y comportamientos deseables con los valores de integridad.

Item	Resultado	Valor
1. Desarrollar nuestro trabajo de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad	70,6	General
2. Buscar, crear y compartir 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	86,0	General
3. Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	77,2	General
4. Ser 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	66,4	General
5. 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	62,3	General
6. 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	86,0	General
7. Es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general]	71,5	General
8. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del Código de Integridad?	72,3	General



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo Urbano

4 Resultados por Valor: Trabajo en Red



Ítem	Resultado	Valor
1. Indique si la siguiente afirmación es falsa o verdadera: Generar retrasos en el cumplimiento de los requisitos para el desarrollo de un proyecto o actividad es un comportamiento deseable del valor Trabajo en Red.	95,1	Trabajo en red
2. Califique de 1 a 5 según perciba su nivel de conocimiento (donde 1 es muy bajo y 5 muy alto). Su nivel de conocimiento del valor Trabajo en Red es:	74,1	Trabajo en red



4 Resultados por Valor: Compromiso



Ítem	Resultado	Valor
5. Según el Código de Integridad de la Gente IDU, Compromiso se define como:	88,7	Compromiso
6. Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego, bajo los estándares del servicio público. "No se valen las cosas a medias", es un comportamiento deseable del valor de COMPROMISO:	73,0	Compromiso



4 Resultados por Valor: Innovación



Ítem	Resultado	Valor
7. El comportamiento deseable: "Declararse abierto a la posibilidad de aprender, desaprender y volver a aprender", está asociado al valor:	78,5	Innovación
8. Un comportamiento no deseable del valor de Innovación es:	96,6	Innovación



4 Resultados por Valor: Honestidad



Ítem	Resultado	Valor
9. ¿Hacer uso de los recursos públicos para fines personales es un comportamiento no deseable del valor "honestidad"?	96,0	Honestidad
10. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor honestidad?	86,8	Honestidad



4 Resultados por Valor: Diligencia



Ítem	Resultado	Valor
11. 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, se asocia con el valor:	81,5	Diligencia
12. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor "diligencia"?	84,0	Diligencia



4 Resultados por Valor: Respeto



Ítem	Resultado	Valor
13. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor "respeto"?	87,7	Respeto
14. 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. Corresponde a un comportamiento deseable del valor:	93,2	Respeto



4 Resultados por Valor: Justicia

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano



Ítem	Resultado	Valor
15. ¿Cuál es su nivel de conocimiento del valor "Justicia"?	85,4	Justicia
16. Discriminar a mis compañeros de trabajo por su raza, nacionalidad, credo, género, orientación sexual, discapacidad, nivel socio económico, o tipo de vinculación es un comportamiento no deseable del valor de la justicia	84,9	Justicia



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo
Urbano

5 Conclusiones

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano

- ✓ En general existe un buen nivel de apropiación de los valores de integridad del Instituto apalancados en el conocimiento de lo que significa la honestidad, el respeto y la innovación que son sus valoraciones más sobresalientes.
- ✓ **Trabajo en red:** los trabajadores identifican que los resultados en los proyectos de la Entidad son una consecuencia de la capacidad que tienen como equipos, dependencias e institución de trabajar articulados y conectados. Es importante continuar fortaleciendo lo que significa y en cuáles posibles escenarios se pueden vivir en el día a día el valor, ya que la Gente IDU identifica que aún no existe un excelente conocimiento sobre el mismo.
- ✓ **Compromiso:** respecto a este valor, los servidores tienen claridad de su significado. Es importante continuar fortaleciendo los comportamientos deseables y no deseables con el fin de lograr no sólo tener claridad desde su significado sino desde su aplicabilidad en las situaciones cotidianas.
- ✓ **Innovación:** se observa que la Gente IDU tiene una alta claridad de cuáles pueden ser comportamientos no deseables en la cotidianidad, pero es importante fortalecer la capacidad de asociar una posible conducta al valor de la innovación, máxime algo como la capacidad de aprender y desaprender, ya que esta constituye un comportamiento fundamental para fortalecer la cultura de la innovación en la Entidad.



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo
Urbano

5 Conclusiones

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano

- ✓ **Honestidad:** este es uno de los valores con mejor indicador de posicionamiento, apalancado en la claridad del NO uso de los recursos públicos para fines o beneficios particulares. Adicionalmente, la Gente IDU considera que su nivel de conocimiento, entendimiento y comportamientos asociados al valor son muy buenos.
- ✓ **Diligencia:** los resultados nos muestran que la Gente IDU tiene un buen nivel de conocimiento del valor de diligencia. Esto a partir de la asociación del cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades con eficiencia, atención y prontitud con la optimización de los recursos públicos y la consecución de los resultados. A pesar de que la Gente IDU se siente con un buen nivel de conocimiento sobre el valor de la diligencia, sería de mucho valor continuar trabajando sobre los posibles escenarios en los que se vive el valor y diferenciar sus comportamientos con otros valores del Código de Integridad de la Entidad (en particular el de Honestidad).
- ✓ **Respeto:** los resultados permiten identificar que la Gente IDU tiene un excelente conocimiento del valor y de su vivencia en la cotidianidad, partiendo de la capacidad de respetar diferentes opiniones, perspectivas y formas de ver las cosas. Adicionalmente, se reconoce la importancia del diálogo y la empatía para poder generar acuerdos que ayuden a la construcción colectiva.



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo
Urbano

5 Conclusiones

50 años
Instituto de
Desarrollo
Urbano

- ✓ **Justicia:** la Gente IDU identifica que cualquier tipo de comportamiento que esté asociado a la discriminación por su raza, nacionalidad, espiritualidad, género, orientación sexual, discapacidad o nivel socio económico está ligado al valor de justicia. Debe continuarse trabajando en la identificación de conductas deseables y no deseables del valor, con el fin de fortalecer su entendimiento y aplicabilidad.



7. Divulgación de los resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2022

A través del correo de vivemejor@idu.gov.co se realizó la socialización de resultados de la encuesta para conocimiento de toda la Gente IDU.



IV IMPLEMENTACIÓN

8. Encuentros de Gestores y Gestoras de Integridad (pueden ser reuniones informativas, sensibilizaciones y/o capacitaciones).

Durante la vigencia 2022 se realizó la conformación del equipo de los gestores de integridad.

Se lanzó la convocatoria el 6 de abril, la cual estuvo vigente hasta el 22 de abril.



¿Tienes capacidad de liderazgo y actitud de servicio?

50 años Instituto de Desarrollo Urbano

Ven haz parte de este gran equipo de Gestores de integridad, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

¡Postúlate, contamos contigo!

Inscríbete del 6 al 22 de abril **AQUÍ**

efr
SER
IDU

Como resultado de la convocatoria se inscribieron los siguientes servidores y servidoras.

No.	Identificación	Nombre funcionario	Empleo Desempeñado	Dependencia
1	52.912.513	Yadira Montenegro Lancheros	Profesional Universitario	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
2	52.887.022	Diana Marcela Caballero Arenas	Secretario Ejecutivo	Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos
3	1.013.588.208	Sergio Andrés Guerrero Romero	Técnico Operativo	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
4	35.491.515	Fulvia Helena Vásquez Castro	Profesional Universitario	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
5	52.816.055	Julieth Viviana Monroy Rodríguez	Profesional Especializado	Oficina Asesora de Planeación
6	52.537.240	Nancy Janneth Romero Sánchez	Secretario Ejecutivo	Subdirección General de Infraestructura
7	52.850.200	Carmen Lucía Niampira Moreno	Técnico Operativo	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad
8	51.677.916	Sandra Luz Villalba Paredes	Técnico Operativo	Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación
9	63.337.299	Luz Stella Diaz Ortiz	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos
10	35.253.126	Andrea Milena Moreno Muñoz	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Operaciones

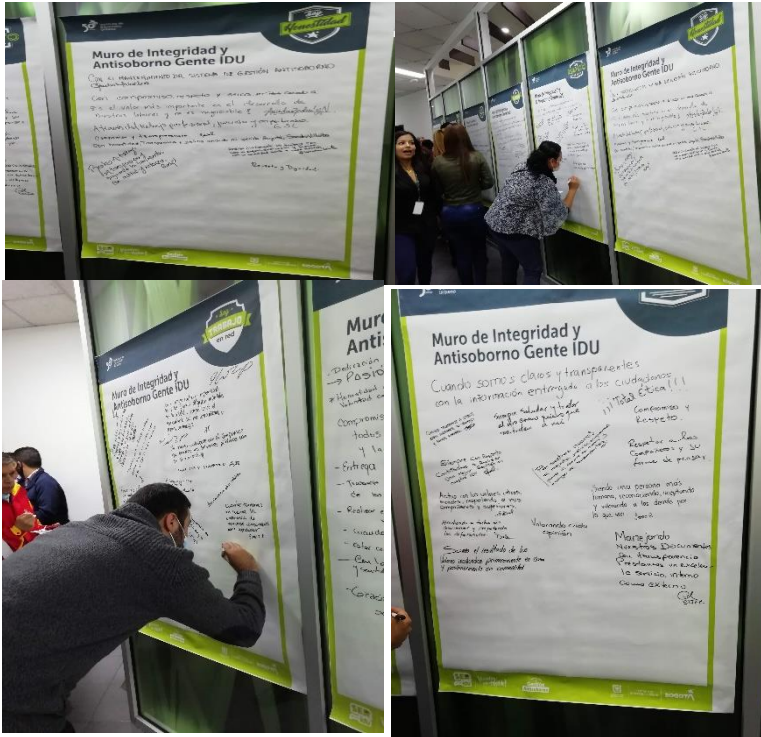
No.	Identificación	Nombre funcionario	Empleo Desempeñado	Dependencia
11	19.399.692	Wilson Guillermo Herrera Reyes	Profesional Especializado	Oficina de Control Interno
12	1.101.753.915	Jhonnattan Olarte Hernández	Profesional Universitario	Oficina de Control Disciplinario
13	52.146.378	Laura Patricia Otero Durán	Profesional Especializado	Subdirección General de Desarrollo Urbano
14	80.071.467	Willman Rolando Valero Parra	Técnico Operativo	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
15	26.427.273	Claudia Helena Álvarez Sanmiguel	Asesor	Dirección General
16	52.262.421	Luisa Fernanda Aguilar Peña	Profesional Especializado	Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía
17	51.848.505	María Jeannette García Camacho	Secretario Ejecutivo	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización
18	52.221.174	Ana Claudia Mahecha León	Profesional Especializado	Subdirección General de Gestión Corporativa
19	1.022.930.538	Sandra Marlén Correa Lozano	Profesional Universitario	Dirección Técnica Administrativa y Financiera
20	1.024.497.785	Michael Jefersson Lucas Adame	Secretario Ejecutivo	Subdirección General Jurídica
21	1.015.398.645	Juan Sebastián Jiménez Leal	Subdirector Técnico (e)	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
22	11.340.921	Gustavo Montaña Rodríguez	Director Técnico	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
23	79.647.016	Guiovanni Cubides Moreno	Subdirector Técnico	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad

Se expidió la resolución 4342 del 28 de julio de 2022, mediante la cual se designaron los Gestores de Integridad.

Encuentros de Gestores:

En el marco del desarrollo del plan de Gestión de Integridad y con motivo de la conmemoración del cumpleaños de Bogotá el día 6 de agosto se desarrolló una actividad, en la cual bajo el liderazgo de los Gestores, la Gente IDU manifestaba en el muro de Integridad y Antisoborno, ¿Cómo aplican los valores en la cotidianidad de su vida laboral y personal?





El día 8 de septiembre se llevó a cabo la Jornada de Encuentro y Capacitación para Gestores de Integridad.

Jornada de capacitación y encuentro para gestores de integridad

¡Te invitamos a participar de esta jornada para continuar fortaleciendo la cultura de integridad en el IDU!

8 de septiembre

Compensar sede avenida 68 salón S3D

7:00 a.m - 4:30 p.m.

BOGOTÁ INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

FORMULARIO LISTA DE ASISTENTES EVENTOS IDU

VERSIÓN: idu

Evento: COMPENSAR AVDA 68 SALÓN S3D

Horario: 7:00 A.M. - 10.5

#	Nombre y Apellido	Documento de Identidad	Número de Contacto	Dependencia/Entidad	Presencia											Firma (plantilla electrónica)	e-mail
					P	T	C	E	S	T	A	X					
1	Ana Claudia Sory	52.221.174		DG	X												ana.mahacha@idu.gov.co
2	Mercedes Mabecha	35.253.128	3386660	STOP	X												carlene.montenegro@idu.gov.co
3	Andree Milena Moreno	52.850.200	3386660	STPC	X												andree.moreno@idu.gov.co
4	Carmen Lucia Nampira	52.867.022	3386660	STRH	X												luciana.vasquez@idu.gov.co
5	Diana Marcela Caballero Arceles	36.491.515	3386660	STRH	X												gabrielan.streit@idu.gov.co
6	Fabian Herrera Valquez Castro	1.101.753.915	3386660	OCO	X												fabian.herrera@idu.gov.co
7	Alfonso Daniel Hernandez Jimenez Legal	1.015.398.645	3386660	STRH	X												alfonso.jimenez@idu.gov.co
8	Juan Sebastian Rodriguez	52.816.055	3386660	DAP	X												juan.sebastian.rodriguez@idu.gov.co
9	Laura Patricia Otero Duran	52.148.378	3386660	SGOU	X												laura.otero@idu.gov.co
10	Luisa Fernanda Aguilar	52.262.421	3386660	ORSC	X												luisa.aguilera@idu.gov.co
11	Maria Jeannette Garcia Camacho	51.848.505	3386660	DTV	X												maria.garcia@idu.gov.co
12	Sandra Marien Correa Lozano	1.022.830.538	3386660	DTAF	X												sandra.correa@idu.gov.co
13	Sergio Andres Guerrero Romero	1.015.388.206	3386660	DTAI	X												sergio.guerrero@idu.gov.co
14	Diego America Gomez Botero	1.013.643.980	3386660	OAC	X												diego.gomez@idu.gov.co
15	William Rolando Valero Perra	80.071.467	3386660	STEST	X												william.valero@idu.gov.co
16	Wilson Guillermo Herrera Flores	19.399.692	3386660	OCI	X												wilson.herrera@idu.gov.co
17	Yadira Montenegro Lancheros	52.912.513	3386660	STRH	X												yadira.montenegro@idu.gov.co
18	OLIVER GONCALVES	54934764	71344617	SGGE	X												oliver.goncalves@idu.gov.co

Formato: FO-AC-07 Versión: 4

Página: 1

En la jornada se abordaron los siguientes temas:

- Senda de Integridad: Este segmento fue desarrollado por el profesional Ricardo Fisco Lombó quien lidera desde la Secretaría de Gobierno de Bogotá el desarrollo de la estrategia, y dio a conocer a los gestores la contextualización del proceso así como su rol en el marco de los retos planteados.
- El profesional Omar Fernando García de la Subdirección General de Gestión Corporativa realizó la presentación del Subsistema de Gestión Antisoborno.
- Se realizó un trabajo de apropiación de los valores a través de actividades lúdicas.



Con el apoyo de los Gestores de Integridad se llevó a cabo la preparación de las comparsas para presentar en el balance de Gestión realizado el 18 de noviembre, para lo cual se asignó por sorteo a cada Subdirección General, una década la cual debía estar representada por la música, una obra de infraestructura realizada por el IDU y un valor del código de Integridad, para esto se realizó un sorteo para la asignación de la década correspondiente así:

DÉCADA	VALOR	CARACTERIZACIÓN	ANFITRIÓN
1970	Respeto	Vestuario, música y alusión a una obra de Infraestructura del IDU de la época	DG y Oficinas
1980	Justicia		SGI
1990	Compromiso		SGJ
2000	Honestidad		SGGC
2010	Diligencia		SGDU
2020	Innovación		EQUIPO DIRECTIVO



El 22 de noviembre se llevó a cabo reunión de Gestores de Integridad a fin de realizar la planeación de la actividad de valores en el marco del Mundial de Fútbol de Qatar.

Se detalla a continuación la lista de asistentes a esta reunión.

Nombres y apellidos	Identificación	Área	Sexo	Tipo vinculación	Correo electrónico
Yadira Montenegro Lancheros	52912513	STRH	M	Planta	yadira.montenegro@idu.gov.co
Ana Claudia Mahecha león	52221174	DG	M	Planta	ana.mahecha@idu.gov.co
Andrea Milena Moreno Muñoz	35253126	STOP	M	Planta	andrea.moreno@idu.gov.co
Michael Lucas	1024497785	SGJ	M	Planta	michael.lucas@idu.gov.co
Sandra Villalba	51677916	DTINI	M	Planta	sandra.villalba@idu.gov.co
Wilson Guillermo Herrera Reyes	19399692	OCI	H	Planta	wilson.herrera@idu.gov.co
Laura Patricia Otero Durán	52146378	SGDU	M	Planta	laura.otero@idu.gov.co
Carmen Lucia Niampira Moreno	52850200	STPC	M	Planta	carmen.niampira@idu.gov.co
Luz Stella Diaz Ortiz	63337299	STEP	M	Planta	luz.diaz@idu.gov.co
Diana Marcela Caballero Arenas	52887022	STRT	M	Planta	diana.caballero@idu.gov.co
Sergio Guerrero	1013588208	DTAI	H	Planta	sergio.guerrero@idu.gov.co
Maria Janeth García Camacho	51848505	DTAV	M	Planta	maria.garcia@idu.gov.co
Willman Rolando Valero Parra	80071467	STEST	H	Planta	willman.valero@idu.gov.co
Julieth Viviana Monroy Rodríguez	52816055	OAP	M	Planta	julieth.monroy@idu.gov.co
Juan Sebastián Jiménez Leal	1015398645	STRH	H	Planta	sebastian.jimenez@idu.gov.co
Luisa Fernanda Aguilar Peña	52262421	ORSC	M	Planta	luisa.aguilar@idu.gov.co
Fulvia Helena Vásquez Castro	35491515	STRH	M	Planta	fulvia.vasquez@idu.gov.co
Sol América Gómez Botero		OAC	M	Planta	Sol.gomez@idu.gov.co

El 5 de diciembre se realizó reunión del equipo de Gestores de Integridad, con el propósito de organizar el recorrido de socialización de la actividad mundialista con los valores IDU; de la cual se anexa lista de asistencia.

Nombres y apellidos	Identificación	Área	Sexo	Vinculación	Correo electrónico
Jhonnattan Olarte Hernández	1101753915	OCD	H	Planta	jhonnattan.olarte@idu.gov.co
Julieth Viviana Monroy Rodríguez	52816055	OAP	M	Planta	julieth.monroy@idu.gov.co
Wilson Guillermo Herrera Reyes	19399692	OCI	H	Planta	wilson.herrera@idu.gov.co
Sandra Marlén Correa Lozano	1022930538	DTAF	M	Planta	sandra.correa@idu.gov.co
Sandra Luz Villalba Paredes	51677916	DTINI	M	Planta	sandra.villalba@idu.gov.co
Carmen Lucia Niampira Moreno	52850200	STPC	M	Planta	carmen.niampira@idu.gov.co
Fulvia Helena Vásquez Castro	35491515	STRH	M	Planta	fulvia.vasquez@idu.gov.co
Sol América Gómez Botero	1013643980	OAC	M	Planta	solicitudesoac@idu.gov.co
Diana Marcela Caballero Arenas	52887022	STRT	M	Planta	diana.caballero@idu.gov.co
Nancy Janneth Romero	52537240	SGI	M	Planta	nancy.romero@idu.gov.co
Maria Janeth García Camacho	51848505	DTAV	M	Planta	maria.garcia@idu.gov.co
Ana Claudia Mahecha	52221174	DG	M	Planta	ana.mahecha@idu.gov.co

El 15 de diciembre se realizó reunión con el Equipo de Gestores de Integridad con el fin de realizar un ejercicio de fortalecimiento del Plan de Gestión de Integridad para el 2023, el cual se desarrolló de la siguiente manera:

Fecha: 15/12/2022
Metodología Conversatorio Virtual

EI RETO

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, y atendiendo la prescripción de “promoción del cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia” se formula el Plan de Gestión de Integridad del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2023.

OBJETIVO DEL PROCESO

Definir las acciones a implementar para la apropiación del Código de Integridad por parte de la Gente IDU, durante la vigencia 2023

¿Qué buscamos?

- Sensibilizar
- Divulgar
- Comprender
- Apropiar

El ADN de la Gente IDU



Conversatorio

¿Teniendo en cuenta lo vivido en el 2022 como gestores de Integridad que logros tuvimos? ¿Qué lo facilitó? ¿Qué fue retador?

Logros	Facilitadores	¿Qué fue retador?
1. Cumplimiento al 100% del Plan de Integridad propuesto	1. Compromiso de Gestores de Integridad 2. Seguimiento permanente al Plan de Integridad 3. Reconocimiento de la Oficina de Comunicaciones al Grupo de Gestores de Integridad 4. Respaldo de la Alta Dirección con el Grupo de Gestores de Integridad	
2. Visibilización del grupo de Gestores de Integridad		
3. Posicionamiento de los dos (2) valores nuevos incluidos en la Plataforma estratégica		
4. Se integró el grupo de gestores de integridad y la gente IDU en la participación del proyecto de SENDA DE INTEGRIDAD		
5. Fortalecimiento de la comunicación interna para el posicionamiento de los valores de integridad	Disposición por parte de los gestores en la participación de actividades Fortalecimiento de estrategias de comunicación frente a las actividades del Equipo de Gestores de Integridad	Motivar a la gente IDU para la participación en las actividades, debido a la carga laboral
6. La participación de las personas en las acostumbradas comparsas Aniversario IDU.		Diligenciamiento de encuestas
7. Integración entre todo el equipo de gestores de integridad para las actividades propuestas		Trabajo bajo con poco tiempo de preparación, presión
8. Dimos cumplimiento al plan de Integridad 2022 (100%)		Lograr actividades presenciales dada la alta cantidad de teletrabajadores en la entidad y sus diferentes días de presencialidad
9. La participación de las personas en las acostumbradas comparsas Aniversario IDU.		

Retos para el 2023	Acciones
1. Fortalecer el posicionamiento del Grupo de Gestores de Integridad (Directivos)	
2. Identificación y transversalización de los nuevos valores IDU en los proyectos IDU, para el cierre de Gestión	
3. Motivar la participación de los Gestores y Gente IDU en las actividades programadas (Con actividades presenciales)	
4. Realización de un ejercicio estratégico para identificar debilidades y diseñar acciones para convertirlas en fortalezas	
5. Difundir a toda la gente IDU los valores de nuestro código, generando apropiación.	Realizar más actividades presenciales.
6. Continuar fortaleciendo el equipo de gestores de integridad	Un gestor por dependencia
7. Continuar fortaleciendo la marca Gente IDU y	Colocar nuevamente la convocatoria de

lo que ello implica.	Gestores de Integridad para que participen personas de algunas dependencias que faltan
8. Integrar al equipo directivo a las actividades del Plan de Gestión de Integridad.	
Integrar al equipo directivo a las actividades del Plan de Gestión de Integridad.	
Articular el Plan de Gestión de Integridad con el Plan de Acción de MIPG que coordina la OAP.	Incluir en las agendas el tema de integridad.
	Campañas mensuales para un valor específico

Lista de asistencia

Nombres y apellidos	Identificación	Área	Sexo	Tipo vinculación	Correo electrónico
Laura Patricia Otero Durán	52146378	SGDU	M	Planta	laura.otero@idu.gov.co
Sol América Gómez Botero	1013643980	OAC	M	Planta	sol.gomez@idu.gov.co
Yadira Montenegro Lancheros	52912513	STRH	M	Planta	yadira.montenegro@idu.gov.co
Sandra Luz Villalba Paredes	51677916	DTINI	M	Planta	sandra.villalba@idu.gov.co
Diana Marcela Caballero Arenas	52887022	STRT	M	Planta	Diana.caballero@idu.gov.co
Sandra Marlén Correa Lozano	1022930538	DTAF	M	Planta	sandra.correa@idu.gov.co
Jorge Enrique Sepulveda Afanador	13510874	STRH	H	Planta	jorge.sepulveda@idu.gov.co
Fulvia Helena Vásquez Castro	35491515	STRH	M	Planta	fulvia.vasquez@idu.gov.co
Carmen Lucia Niampira Moreno	52850200	STPC	M	Planta	carmen.niampira@idu.gov.co
Wilson Guillermo Herrera Reyes	19399692	OCI	H	Planta	wilson.herrera@idu.gov.co
Willman Rolando Valero Parra	80071467	STEST	H	Planta	willman.valero@idu.gov.co
Andrea Milena Moreno Muñoz	35253126	STOP	M	Planta	andrea.moreno@idu.gov.co
Ana Claudia Mahecha León	52221174	DG	M	Planta	ana.mahecha@idu.gov.co
Luisa Fernanda Aguilar Peña	52262421	ORSC	M	Planta	lfaguilarp@gmail.com

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

**Gran Inauguración
IV Olimpiadas en Familia**
Una oportunidad para reencontrarnos, integrarnos y compartir

Inscríbete y participa con tus hijos(as), cónyuge o pareja en la **inauguración de las IV Olimpiadas IDU 2022**
50 años
Innovamos y avanzamos

Fecha: **Sábado 7 de mayo**
Lugar: **Compensar Sede Avenida 68 - Plaza Jubileo**
Hora: **8:30 a.m**

Inscríbete aquí



Invitación conmemoración Día de la Mujer

El Instituto de Desarrollo Urbano te invita a conmemorar el Día de la Mujer.

Martes 8 de marzo
8:00 a.m
Salón Rojo del Hotel Tequendama

Para que el ingreso sea más rápido:
Lleva el carné de vacunación y responde la encuesta "Cómo te sientes hoy"




Financiación a la Educación Formal

Realiza tu solicitud de financiación de la educación formal para el segundo semestre de 2022, a más tardar el 6 de septiembre, a través del correo correspondiente: Inferna@idu.gov.co.

Recordando los requisitos para acceder:

1. Ser empleado de comercio, administrativo o con tiempo de servicio en el IDU no inferior a un año.
2. Que no tengo sanciones disciplinarias vigentes o no haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de radicación de la solicitud.
3. Que haya obtenido una calificación sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.
4. Designar los formularios STBn FO-TM-04 de solicitud de financiación y en carta de autorización de descuento por mínimo del valor otorgado por el Instituto, que se hará efectivo en caso de que pierda sin justa causa el programa financiado o que el promedio obtenido en el período sea inferior a 3.8 (en su equivalente).
5. Adjuntar copia del recibo de pago de matrícula.
6. Al finalizar el período de estudio, los servidores deberán radicar ante la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, certificación donde conste lo aprobado de estudios y promedio general obtenido.

El cumplimiento de estas regulaciones no dicta ninguna decisión sobre la financiación, sino que solo pueden participar.

Para información adicional al correo: Inferna@idu.gov.co




**¡Ya viene la
Semana Cultural
con una gran agenda de actividades!**

Prepárate y participa de un espacio en el que construimos ciudad y fomentamos la cultura.

**Pronto
más información...**




**BIENVENIDOS A LA
SEMANA
DE LA SALUD
2022**

SER IDU efr

A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁS EL CATÁLOGO DE ACTIVIDADES QUE SE REALIZARÁN EL DÍA DE HOY: 04/04/2022




Durante el año 2022, en el marco de las actividades desarrolladas por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, en el marco de los planes de su competencia, se realizó una amplia difusión de los valores de integridad del Instituto.

10. Divulgar a través de Podcast los dos valores de integridad con más bajo nivel de conocimiento desde su significado y comportamientos por parte de la Gente IDU, con base en los resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los Valores de Integridad 2021 (honestidad y compromiso), y adicionalmente, los dos valores recientemente adoptados por la Entidad (trabajo en red e innovación).

Durante la vigencia se elaboraron y se socializaron los siguientes podcasts relacionados con los valores.

Fecha publicación	Tema	Evidencia gráfica	Evidencia publicación	Evidencia en video (si aplica)
18/5/2022	Honestidad	https://drive.google.com/file/d/1JDTZrZl4u2mwGk_TBfIzcWAg8dBx3v1/view?usp=sharing		https://www.youtube.com/watch?v=zWs3RFRh38A
02/06/2022	Honestidad, compromiso, innovación y trabajo en red)	https://drive.google.com/file/d/1JQhisMz8ZAu9thG55kHFjCvGzJL5eLG/view?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/42faf153e7.html#page/6	https://youtu.be/4zio0o4wE3o
10/06/2022	Honestidad	https://drive.google.com/file/d/1JmmYonYhZ_ufnKQjOD9HoPTB1uIYEt8j/view?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/2072d2e9cb.html#page/7	https://youtu.be/lZrj137l
01/08/2022	Podcast valores (honestidad, compromiso, innovación y trabajo en red)	https://drive.google.com/file/d/1KF7UN41_0bTXwXYUqKtICiZF_96x1EHN/view?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/ed54c201b3.html#page/5	https://youtu.be/4zio0o4wE3o
06/09/2022	Podcast parejas (honestidad)	https://drive.google.com/file/d/1ki2MR_-8fwUJuazslXPTnQ19BTG9hf/view?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/2044d2d9ef.html#page/4	https://youtu.be/W4TyM3YCEsw
16/09/2022	Podcast Teletrabajo (compromiso)	https://drive.google.com/file/d/1ks4TkJyDtUnIBGY9aagvRrI9PRFArvpT/view?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/0a1b98da2d.html#page/7	https://youtu.be/BEyTDRja_pl
21/10/2022	Podcast Voluntariado (trabajo en red)	https://drive.google.com/file/d/1OMs3ZR7vZ0j-pmyiWs67KP8YiRLEVAeZvIew?usp=sharing	https://heyzine.com/flip-book/6c2fab43f4.html#page/5	https://youtu.be/2SiQiTG2wMs

11. Incluir durante la Semana Cultural el tema de gestión de la integridad.

En el marco de la Semana Cultural realizada del 28 de septiembre al 6 de octubre se desarrolló la actividad “Érase una vez en el IDU”, en la cual personajes caracterizados realizaron un recorrido por el Túnel del Tiempo dispuesto en los pisos del IDU, reviviendo la historia del Instituto desde su creación hasta la actualidad, incorporando en estos relatos la mención de los valores institucionales.

2:00 p.m. a 5:00 p.m.

ACTIVIDAD

Recorrido "Érase una vez el IDU"

**MODALIDAD
Presencial**

Actividad con personajes caracterizados que cuenten una pequeña historia del IDU, participan funcionarios del IDU contando una experiencia de cada época.



12. Informar a los nuevos servidores el compromiso de aprobar el curso de gestión Antisoborno de la plataforma Moodle, el cual hace parte integral de la inducción (esta información se suministrará en el marco de la ruta de posesión: ítem “saludo y bienvenida”)

En el marco de la ruta de inducción se hace la presentación de los aspectos más relevantes de la Entidad a los nuevos servidores y se indica que deben realizar el curso de Gestión Antisoborno.



En el marco del Instructivo IN-TH-06 – PIC 2022

Carrera Administrativa, provisional o Libre nombramiento y remoción.

RUTA DE POSESIÓN

Subdirección Técnica de Recursos Humanos



INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO



FO-CO-03 Versión 6

5

Cursos a realizar

(Gestión interadministrativa)

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



El servicio público
es de todos

Función
Pública

1. Ingreso al Servicio Público

2. Diseño Organizacional
3. Situaciones Administrativas
4. Presupuesto público
5. Seguridad y Salud en el Trabajo – Reto Organizacional
6. Seguridad y Salud en el Trabajo – Elementos técnicos
7. Design Thinking (pensamiento de diseño)
8. Agility metodologías ágiles
9. Inducción a Jefes de Talento Humano
10. Control Social del Empleo público
11. Nuevo código Disciplinario

Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la Corrupción



Alta Gerencia
(2022)



1. Tratamiento de Datos personales en Entidades públicas
2. Prevención y detección de la Colusión
3. Supervisión de contratos
4. Pruebas en el Proceso Contencioso
5. Tribunales de Arbitramento
6. Modelo de Gestión Jurídica
7. Gobernanza Pública
8. Pilares de Transparencia
9. Introducción a políticas públicas

10. Teletrabajo para servidores en Teletrabajo extraordinario y trabajo en casa – 30 horas

11. Teletrabajo para directivos – 10 horas (2022)



5.3

Curso de SGAS (Gestión interna – Moodle)

Sistema de Gestión Antisoborno

Página Principal > Inicio > Sistema de Gestión Antisoborno

- INVESTIGACIÓN
- 1. Página Principal
 - 2. Inicio
 - 3. Inicio de Sesión
 - 4. Inicio de Sesión
 - 5. Inicio de Sesión
 - 6. Inicio de Sesión
 - 7. Inicio de Sesión
 - 8. Inicio de Sesión
 - 9. Inicio de Sesión
 - 10. Inicio de Sesión

Introducción



Evaluación

- OBJETIVO GENERAL:** Al finalizar el curso el servidor comprenderá la política de gestión antisoborno del IDU y sus objetivos y contribuirá a su implementación de manera proactiva para prevenir, detectar y enfrentar el soborno en la entidad.
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
1. Comprender la política antisoborno y sus modalidades.
 2. Conocer la política antisoborno.
 3. Identificar por sí mismo los comportamientos de la entidad como los servidores para evitar prácticas relacionadas con el soborno.
 4. Conocer las prácticas relacionadas por la entidad para la atención de denuncias.
 5. Identificar por sí mismo los canales de denuncia implementados por la entidad para evitar el riesgo de soborno.

CURSO GESTIÓN ANTISOBORNO



El Instituto de Desarrollo Urbano

Certifica que:



Laura Catalina López Contreras

completo el Curso Sistema de Gestión Antisoborno

January 6, 2022



13. Divulgar los valores de integridad a través de una actividad de bienestar relacionada con el mundial de fútbol Qatar 2022.

En el marco del Mundial de Fútbol se organizó una actividad, en la cual se definió por pisos un sorteo para asignar un país, un valor y el componente de navidad, para lo cual las áreas debían organizarse internamente para decorar sus espacios incorporando estos tres elementos, de acuerdo al sorteo la distribución quedó de la siguiente manera:

Piso	País	Valor
1	México	Honestidad
2	Uruguay	Diligencia
3 y 4	Ecuador	Compromiso
5	España	Trabajo en Red
6 y 7	Argentina	Justicia
8 y 9	Brasil	Respeto
10 y 11	Estados Unidos	Innovación





<https://drive.google.com/drive/folders/1nJHuXbi9P7n7uEarhqPpHuBjAlqiNLnu>

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

14. Elaborar informe de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 2022 para publicar en el Repositorio Web

El presente documento reúne las evidencias de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 2022.

JUAN SEBASTIÁN JIMENEZ LEAL
Subdirector Técnico de Recursos Humanos

Revisado por: Jorge Enrique Sepúlveda – Profesional STRH
Elaborado por: Fulvia Helena Vásquez Castro– Profesional STRH
Xiomara Gamboa Mantilla – Contratista STRH