



# CÓDIGO DE INTEGRIDAD GENTE IDU

CÓDIGO: CA-TH-02

VERSIÓN: 5



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



Participaron en la elaboración <sup>1</sup>	Ana Claudia Mahecha Leon, SGGC / Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP / Sara Mercedes Garces Rodriguez, SGGC / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH /
Validado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2021-08-04
Revisado por	Alejandra Munoz Calderon, STRH Subdirector Técnico de Recursos Humanos Revisado el 2021-08-23
Aprobado por	Alejandra Munoz Calderon, STRH Subdirector Técnico de Recursos Humanos Aprobado el 2021-08-23

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



## Introducción

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

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

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

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

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

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

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

**EQUIVALENCIAS**

Valor Organizacional	Valor Filosofía	Valor Código Integridad
Justicia	Equidad	Justicia
Respeto	Vocación por el servicio	Respeto
Honestidad	-	Honestidad
Diligencia	Trabajo en equipo	Diligencia
Compromiso	-	Compromiso
Innovación	Innovación	-
Trabajo en Red	Trabajo en Red	-

Gráfica 1. Relación valores código integridad y planeación estratégica

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



# Honestidad

## DEFINICIÓN

La honestidad es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general

## DESCRIPCIÓN

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

### Comportamientos Deseables

- ✓ Decir siempre la verdad, aun cuando ello afecte los intereses personales.
- ✓ Ajustar siempre las actuaciones a los parámetros establecidos de tiempo, forma y calidad.
- ✓ Aceptar la responsabilidad en las consecuencias de los actos, tanto aquellos que son exitosos, buscando el aprendizaje colectivo, como aquellos que no lo son, buscando siempre alternativas de solución.
- ✓ Cuidar los recursos públicos evidenciando siempre la ética en el quehacer diario y las relaciones que se establecen con los terceros.
- ✓ Denunciar las faltas, delitos o violaciones de los derechos en el ejercicio de mi cargo.

### Comportamientos No Deseables

- ✗ Oculta o se descuida con la información que maneja, en beneficio propio.
- ✗ Aceptar y ofrecer incentivos, favores o regalos, en el cumplimiento de mis funciones.
- ✗ Hacer uso de los recursos públicos para fines personales.
- ✗ No hacerse responsable de sus actos.
- ✗ Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos.



# Respeto

## DEFINICIÓN

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

## DESCRIPCIÓN

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

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

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

### Comportamientos Deseables

- ✓ Tratar a los demás como me gustaría ser tratado.
- ✓ Hablar con tono de voz moderado, a fin de no incomodar a mis compañeros.
- ✓ Mantener limpio y organizado mi espacio de trabajo.
- ✓ Ser amable todos los días.
- ✓ Estar abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

### Comportamientos No Deseables

- ✗ Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
- ✗ Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- ✗ Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos o a otros servidores públicos.
- ✗ Leer el correo de otra persona o enviar correos en su nombre.
- ✗ Llegar tarde a las reuniones.



# Diligencia

## DEFINICIÓN

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

## DESCRIPCIÓN

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

### Comportamientos Deseables

- ✓ Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ✓ Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral, no dejo para el otro día las tareas de hoy.
- ✓ Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen las cosas a medias.
- ✓ Siempre ser proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

### Comportamientos No Deseables

- ✗ Malgastar los recursos públicos
- ✗ Postergar las decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
- ✗ Demostrar desinterés en la atención a los ciudadanos y a los demás servidores públicos.
- ✗ Evadir mis funciones y responsabilidades.



# Compromiso

## DEFINICIÓN

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

## DESCRIPCIÓN

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

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

### Comportamientos Deseables

### Comportamientos No Deseables

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asumo mi papel como Servidor Público entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he asumido frente a la ciudadanía y el país.</li> <li>✓ Presto mi servicio de manera ágil, amable y con calidad.</li> <li>✓ Estoy atento a colaborar con el cumplimiento de las metas institucionales.</li> <li>✓ Escucho, atiendo y oriento a quien lo necesite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Ignorar las inquietudes de los ciudadanos</li> <li>✗ No dar ejemplo como servidor público.</li> <li>✗ Buscar justificaciones para no cumplir.</li> <li>✗ Hablar mal del IDU, sus líderes y sus servidores.</li> </ul>
--	--



# Justicia

## DEFINICIÓN

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

## DESCRIPCIÓN

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

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

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

### Comportamientos Deseables

- ✓ Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- ✓ Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- ✓ Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Brindar un trato igualitario a los compañeros, jefes, ciudadanos sin distinción de raza, nacionalidad, credo, género, orientación sexual, discapacidad, nivel socioeconómico, o tipo de vinculación.

### Comportamientos No Deseables

- ✗ Promover, ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas
- ✗ Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✗ Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- ✗ Discriminar a mis compañeros de trabajo por su raza, nacionalidad, credo, género, orientación sexual, discapacidad, nivel socioeconómico, o tipo de vinculación
- ✗ Interponer intereses personales sobre los asuntos laborales buscando beneficios propios.



# INNOVACIÓN

## DEFINICIÓN

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.

## DESCRIPCIÓN

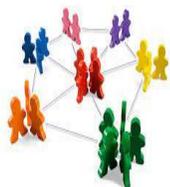
Innovar significa llevar a cabo cualquier cambio en los productos, el servicio, o los procesos de la entidad que permita conseguir una ventaja, un mejor servicio o un ahorro. La innovación se acostumbra asociar con la idea de progreso y búsqueda de nuevos métodos, partiendo de los conocimientos que le anteceden, a fin de mejorar algo que ya existe, dar solución a un problema, facilitar una actividad o la implementación de elementos totalmente nuevos.

### Comportamientos Deseables

### Comportamientos No Deseables

- ✓ Mantener el interés en mejorar las actitudes y aptitudes que me permitan aprender algo nuevo cada día.
- ✓ Generar opiniones críticas y constructivas con el ánimo de mejorar los procesos y procedimientos.
- ✓ Estimular la creatividad para la transformación y socialización de nuevos conceptos, conocimientos y procedimientos.
- ✓ Declararse abierto a la posibilidad de aprender, desaprender y volver a aprender.
- ✓ Impulsar, adoptar y liderar la participación en planes, programas y proyectos que contribuyan a generar valor desde lo personal y lo laboral.

- ✗ No participar en la capacitación impartida por la Entidad.
- ✗ No ser multiplicador de nuevas formas de conocimiento.
- ✗ Negarse la oportunidad de conocer, aprender y profundizar en las bondades de las nuevas formas de trabajar.
- ✗ Limitar el ejercicio del quehacer a lo estrictamente asignado
- ✗ Ignorar las herramientas y tecnologías necesarias para obtener los mejores resultados



# Trabajo en red

## DEFINICIÓN

Desarrollamos nuestro trabajo de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad

## DESCRIPCIÓN

El trabajo en red es una forma de hacer las cosas, que supone ir tejiendo relaciones, aprendizajes, complicidades, con el aporte de cada uno hasta tener constituido un espacio común, abierto y diversificado, en el que se puedan ir sumando nuevas iniciativas y propuestas. Al trabajar en red, se generan espacios donde compartir logros, ideas e inquietudes. Además de tener en cuenta la riqueza que aporta la diferencia (diversidad), que favorece también la posibilidad de contar con soluciones más creativas. El todo es más que la suma de las partes.

### Comportamientos Deseables

- ✓ Aplicar de manera adecuada las técnicas y protocolos establecidos para el procesamiento y protección de la información.
- ✓ Compartir y suministrar información, veraz y confiable para el logro de los objetivos planteados.
- ✓ Generar apropiación de los procesos y procedimientos en los que participo.
- ✓ Asumir de manera consciente, responsable y constructiva, el rol que me corresponde como parte de un equipo de trabajo.

### Comportamientos No Deseables

- ✗ Generar retrasos en el cumplimiento de los requerimientos para el desarrollo de un proyecto o actividad.
- ✗ Desconocer los procesos, procedimientos y protocolos establecidos.
- ✗ Tomar decisiones unilaterales, desconociendo la opinión de otros actores.
- ✗ Subutilizar las herramientas tecnológicas disponibles en la Entidad.