



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

CONTENIDO

| | | |
|---|--|---|
| 1 | INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| 2 | OBJETIVO..... | 2 |
| 3 | ALCANCE | 2 |
| 4 | MARCO NORMATIVO | 3 |
| 5 | MARCO GENERAL DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022 | 4 |
| 6 | VALORES DE INTEGRIDAD GENTE IDU | 5 |
| 7 | PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022 | 6 |

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 que comprende el Plan, las cuales se desarrollarán con el fin de propender por la apropiación del Código de Integridad Gente IDU, a través del apoyo de los Gestores y las Gestoras de Integridad como personas promotoras y garantes de la cultura organizacional.

El Instituto realizará acciones de sensibilización y divulgación del Código de Integridad que permitan comprender y apropiar los valores consignados en dicho documento. Es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman 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 y las Gestoras de Integridad, quienes se reunieron para tal propósito el día 03 de noviembre de 2021.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la resolución mediante la cual se designa a los Gestores y a las Gestoras de Integridad del IDU, les faculta para que multipliquen los valores de integridad enmarcados en la cultura organizacional.

Finalmente debe indicarse que este Plan fue aprobado en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tuvo lugar el día 07 de diciembre de 2021.

2 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.

3 ALCANCE

Las acciones enmarcadas en el Plan, están dirigidas a la Gente IDU y comprende las siguientes etapas: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

4 MARCO NORMATIVO

- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1437 de 2011, *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones, y las normas que lo modifiquen o sustituyan*
- Ley 1474 de 2011, *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”*.
- Ley 1712 de 2014, *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1952 de 2019, *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*.
- Decreto Nacional 124 de 2016, *“Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”*.
- Decreto Nacional 1499 de 2017, *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.
- Decreto 612 de 2018, *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.
- Decreto Distrital 118 de 2018, *“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”*.
- Acuerdo Distrital 244 de 2006, *“Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”*.
- Acuerdo Distrital 761 de 2020 del Concejo de Bogotá D.C., *“Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*.
- Acuerdo 04 de 2019, *“Por el cual se aprueba la política antisoborno del IDU y se adoptan otras disposiciones relacionadas con el Subsistema de Gestión Antisoborno de la Entidad”*.
- Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 2021.

- Directiva 001 de 2021, por medio de la cual “Se establecen lineamientos para la implementación del Programa Ambientes laborales Amorosos, Diversos y Seguros”, expedida por la Secretaría General y el DASCD.
- Resolución 156 de 2021, “Por medio de la cual se adopta la Filosofía Organizacional y se adopta la versión 4.0 del Código de Buen Gobierno para el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU”.
- Resolución No. 001280 de 2021, “Por la cual se designan los Gestores de la Integridad del Instituto de Desarrollo Urbano”.
- Resolución 2700 de 2021, “Por la cual se definen roles, responsabilidades y competencias dentro del subsistema de gestión antisoborno del Instituto de Desarrollo Urbano”, y las que la modifiquen o sustituyan.
- Resolución 6175 de 2021, “Por la cual se actualiza el Sistema de Gestión (MIPG-SIG), las Directrices de los Subsistemas articulados y los Equipos Institucionales, en el marco de la operación del MIPG-IDU y sus dimensiones, y se adopta la versión 6.0 del Manual de Procesos del Instituto”, y las que la modifiquen o sustituyan.

5 MARCO GENERAL DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022

La cultura organizacional se define como “el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad”.¹

Así las cosas, la gestión de la cultura organizacional, y específicamente de la Cultura IDU, apalancada en los valores de integridad resulta un derrotero innegociable para el Instituto en materia de la gestión integral del talento humano, dado su carácter articulador y holístico.

Por otra parte, debe indicarse que el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG-v4) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.²

En este sentido y tal como lo señala el Manual Operativo correspondiente, el MIPG-v4 facilita que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad.

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005. Pág. 15.

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4. 2017.

Es pertinente anotar también que el MIPG-v4 se desarrolla a través de siete dimensiones operativas, dentro de las que se ubica la dimensión del Talento Humano, la cual define al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las instituciones y, en consecuencia, como el factor crítico de éxito en su gestión y el logro de objetivos y metas.

Esta dimensión se materializa mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, las cuales se orientan al cumplimiento del objetivo del MIPG: *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*³.

En esta misma línea, el MIPG define como Política de Integridad: *“(…) desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado”*⁴.

Aunado a lo anterior, es indispensable hacer referencia al Programa Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros liderado por el DASCD, iniciativa a la cual se sumará el IDU durante la vigencia 2022, ya que el mismo se constituye en la columna vertebral de la Gestión Integral del Talento Humano en Bogotá, y por ende, éste, en articulación con el modelo y Subsistema de Gestión efr (empresa familiarmente responsable) y el Subsistema de Gestión Antisoborno del Instituto enmarcarán una gestión y cultura IDU caracterizadas por la integridad y la probidad, así como por la apropiación y práctica cotidiana de los valores institucionales.

Por otra parte, este documento también debe dar cuenta de un hecho muy significativo para la cultura y la Gente IDU durante la vigencia 2022 como lo es la conmemoración del aniversario No. 50 de la Entidad, escenario en el que la innovación, uno de los valores de integridad recientemente adoptados por el Instituto, adquiere una enorme relevancia, máxime considerando la apuesta que en esta temática se ha realizado, de cara al contexto y a las necesidades de la ciudadanía, así como a las de la organización, sus procesos y su Gente.

Puede decirse entonces que el Código de Integridad se constituye en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v4, y a su vez el Plan de Gestión de Integridad del IDU en ‘la carta de navegación’ de la Entidad en lo que refiere a fortalecimiento de la cultura organizacional.

6 VALORES DE INTEGRIDAD GENTE IDU

En esta parte que precede a la presentación de las acciones específicas a desarrollar en el año 2022, es pertinente hacer mención de los siete (7) valores de integridad adoptados por la Entidad y los cuales hacen parte de su filosofía organizacional:

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

Valores Organizacionales

- **Trabajo en Red:** *Trabajamos de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que manejamos.*
- **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.*
- **Respeto:** *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.*
- **Honestidad:** *La honestidad es aquella virtud característica de actuar con fundamento en la verdad y la justicia, anteponiéndolos a sus intereses personales en pro del interés general*
- **Diligencia:** *Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.*
- **Compromiso:** *Dar lo mejor personal y profesionalmente para alcanzar los objetivos y metas de la Entidad.*
- **Justicia:** *Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.*



7 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad 2022, la Entidad tuvo en cuenta las etapas definidas en el documento “Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”, tal como se muestra a continuación:

- Alistamiento:
- Armonización y/o Actualización
- Diagnóstico
- Implementación
- Seguimiento y Evaluación

Las acciones enmarcadas en cada etapa se formulan en el formato adoptado para detallar el Plan de Gestión de Integridad 2022, tal como se presenta en la siguiente página:



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022



| | |
|-------------------|---------------------------------------|
| Entidad | INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO |
| Vigencia | 2022 |
| Fecha Publicación | 31/12/2021 |

| | |
|-----------|--|
| 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 | STRH OAC Gestores de integridad | Enero de 2022 | Febrero de 2022 |



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

| ETAPA / FASE | ACTIVIDAD | META O PRODUCTO | EVIDENCIA(S) | RESPONSABLE(S) | FECHAS | |
|--------------------|--|--|--|----------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | INICIO | FIN |
| | | | dependencias en las que laboran | | | |
| 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 |
| | 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, | Correos electrónicos Piezas comunicativas con logo(s) de los valores de integridad | STRH | Enero de 2022 | Diciembre de 2022 |



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

| ETAPA / FASE | ACTIVIDAD | META O PRODUCTO | EVIDENCIA(S) | RESPONSABLE(S) | FECHAS | |
|------------------------------------|--|---|---|----------------|--------------------|-------------------|
| | | | | | INICIO | FIN |
| | | Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo | | | | |
| | 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 | Informe de las acciones realizadas en el marco del | Pantallazo de la página web que evidencie la | STRH OAC | Diciembre 2022 | Diciembre 2022 |



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

| ETAPA / FASE | ACTIVIDAD | META O PRODUCTO | EVIDENCIA(S) | RESPONSABLE(S) | FECHAS | |
|--------------|---|--|---|----------------|--------|-----|
| | | | | | INICIO | FIN |
| | Integridad 2022 para publicar en el Repositorio Web | Plan de Gestión de Integridad 2022 publicado | publicación del informe en el repositorio e informe | | | |



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 9

Control de Versiones

| Versión | Fecha | Descripción Modificación | Folios |
|---------|------------|--|--------|
| 9 | 2021-12-16 | Actualización del Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2022. | 12 |
| 8 | 2021-02-05 | Se actualiza el marco normativo | 9 |
| 7 | 2021-01-30 | Se actualiza para la vigencia 2021 | 9 |
| 6 | 2020-01-23 | Actualización vigencia 2020. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20/01/2020. | 9 |
| 5 | 2019-02-27 | Actualización del Plan de integridad con las actividades de la vigencia 2019. | 7 |
| 4 | 2018-04-30 | Cambio de nombre a plan de gestión de integridad y actualización de actividades para la vigencia | 2 |
| 3 | 2017-04-30 | Actualización de actividades del plan de gestión ética para la vigencia | 2 |
| 2 | 2016-04-30 | Actualización de actividades del plan de gestión ética para la vigencia | 2 |
| 1 | 2015-04-30 | Creación plan de gestión ética | 2 |

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



| | |
|---|--|
| Participaron en la elaboración¹ | Abel Ernesto Castiblanco Duran, / Ana Claudia Mahecha Leon, SGGC / Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Olga Lucia Lopez Sanchez, OAC / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH / Yadira Montenegro Lancheros, STRH / |
| Validado por | Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2021-12-16 |
| Revisado por | Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2021-12-16 |
| Aprobado por | Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Aprobado el 2021-12-16 |

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