



CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	OBJETIVO.....	2
3	ALCANCE	2
4	MARCO NORMATIVO	3
5	MARCO GENERAL DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024	4
6	VALORES DE INTEGRIDAD GENTE IDU	6
7	PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024	7

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, y atendiendo la prescripción de *“promoción del cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia”*¹ se formula el Plan de Gestión de Integridad del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2024.

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 IDU: honestidad, respeto, diligencia, justicia, compromiso, trabajo en red e innovación. 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 activa de los Gestores y las Gestoras de Integridad, quienes se reunieron para tal propósito el día 29 de noviembre de 2023.

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

Finalmente debe indicarse que este Plan fue aprobado en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tuvo lugar el día 13 de diciembre de 2023.

2 OBJETIVO

Presentar las acciones a implementar para la apropiación del Código de Integridad por parte de la Gente IDU, durante la vigencia 2024. Acciones enmarcadas en una gestión integral del talento humano en la cual el modelo y Subsistema de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable –efr-, el Subsistema de Gestión Antisoborno – SGAS - y el Subsistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT - son ejes estructurantes.

3 ALCANCE

¹ Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018. Pág. 4.

Las acciones enmarcadas en el Plan, están dirigidas a la Gente IDU y comprenden 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”*.
- Ley 2195 de 2022 *“Por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”*.
- 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 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”*.
- Acuerdo 08 de 2022 *“Por medio del cual el Consejo Directivo del IDU aprobó la política (Directriz) del Subsistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo –SARLAFT”*.

- 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 4685 de 2020 *“Por la cual se asignan unos roles y se establecen unas responsabilidades para el desarrollo, mejoramiento y fortalecimiento del Modelo de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable – efr- en el Instituto de Desarrollo Urbano”*, o la que haga sus veces.
- 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 5700 de 2021 *“Por la cual se definen roles, responsabilidades y competencias dentro del Subsistema de Gestión Antisoborno del Instituto de Desarrollo Urbano”*.
- Resolución 1300 de 2022 *“por la cual se modifica la resolución no. 4865 del 31 de agosto de 2020, por medio de la cual se asignan unos roles y se establecen unas responsabilidades para el desarrollo, mejoramiento y fortalecimiento del modelo de gestión de Empresa Familiarmente Responsable – efr -, en el Instituto de Desarrollo Urbano”*, o la que haga sus veces.
- Resolución 1322 de 2022 *“Por la cual se modifica la resolución no. 4685 del 31 de agosto del 2020”*, expedida por el IDU.
- Resolución 2330 de 2023, *“Por la cual se actualiza el Sistema de Gestión, los Subsistemas articulados y los Equipos de Trabajo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el marco de la operación del MIPG- SIG IDU y sus dimensiones, y se mantiene la versión 6.0 del Manual de Procesos IDU”*.
- Resolución 1986 de 2023 *“Por la cual se designan los gestores de integridad del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU”*.

5 MARCO GENERAL DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024

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”*.²

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005. Pág. 15.

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 Planeación y Gestión (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 la ciudadanía, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.³

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, adoptando como premisas la eficiencia, la transparencia y la generación de valor.

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”*⁴.

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 probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado”*⁵.

En el mismo sentido, y como parte del marco de la gestión de la integridad, el documento CONPES D.C. 01 *“Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción”* del año 2019, define como el objetivo de la política en mención *“fortalecer las instituciones para prevenir y mitigar el impacto negativo de las prácticas corruptas en el sector público, privado y en la ciudadanía”*⁶, y a su vez, como *“(…) la población objetivo (...) los servidores(as) públicos(as) y contratistas del sector público (...) como corresponsables en la implementación de esta política pública; asimismo las empresas de naturaleza pública, privada y mixta, y la ciudadanía como parte fundamental para el logro de los objetivos propuestos”*⁷.

³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4. 2017.

⁴ Ibídem.

⁵ Ibídem.

⁶ Alcaldía Mayor de Bogotá. Documento CONPES D.C. 01 “Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción”. 2019. Pág. 52.

⁷ Ibídem.

Aunado a lo anterior, es indispensable hacer referencia al Programa Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros liderado por el DASCD, 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), el Subsistema de Gestión Antisoborno y el Subsistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo 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.

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-v5, y a su vez el Plan de Gestión de Integridad del IDU en 'la carta de navegación' de la Entidad en lo que refiere al 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 2024, es pertinente hacer mención de los siete (7) valores de integridad adoptados por la Entidad y los cuales hacen parte de su filosofía organizacional:

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 2024

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad 2024, 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 2024, tal como se presenta en la siguiente página:



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 11

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024



Entidad	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO
Vigencia	2024
Fecha Publicación	02/01/2024

Objetivo:	Definir las acciones a implementar para la apropiación del Código de Integridad por parte de la Gente IDU, durante la vigencia 2023. Acciones enmarcadas en una gestión integral del talento humano en la cual el modelo y Subsistema de Gestión empresa familiarmente responsable –efr-, el Subsistema de Gestión Antisoborno – SGAS - y el Subsistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT - 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 2025	Proyecto del Plan de Gestión de Integridad 2025	Documento con el proyecto del Plan de Gestión de Integridad 2025	STRH SGGC OAC Gestores y gestoras de integridad	Noviembre de 2024	Diciembre de 2024
	2. Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de Gestión de Integridad 2025 ⁸	Plan de Gestión de Integridad 2025 aprobado	Acta del Comité de Gestión y Desempeño en la que se apruebe el Plan de Gestión de Integridad 2025	STRH SGGC OAC	Diciembre de 2024	Enero de 2025
II) Armonización	3. Divulgar el Plan de Gestión de Integridad 2024	Divulgación del Plan de Gestión de Integridad 2024 realizada	*Piezas Comunicativas. *Correo electrónico remitido a la Gente IDU.	STRH SGGC	Febrero de 2024	Marzo de 2024

⁸ El Plan de Gestión de Integridad 2024 fue presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobado y adoptado en diciembre de 2023.



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 11

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	EVIDENCIA(S)	RESPONSABLE(S)	FECHAS	
					INICIO	FIN
				En Gestores y Gestoras de integridad		
III) Diagnóstico	4. Diseño de la Encuesta Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	Instrumento de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT) diseñado	Instrumento de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	STRH SGGC	Marzo de 2024	Abril de 2024
	5. Aplicación de la Encuesta de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	Encuesta de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT) aplicada	*Pieza audiovisual o gráfica de comunicación mediante la cual se convoca al diligenciamiento de la Encuesta. *Base de datos con la relación de las personas que diligenciaron la Encuesta.	STRH OAC	Abril de 2024	Mayo de 2024
	6. Analizar resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT) analizados	Documento con el Informe de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	STRH SGGC	Junio de 2024	Junio de 2024
	7. Divulgación de los resultados de la Encuesta de Percepción y de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT)	Resultados de la Encuesta de Percepción y Apropiación de Integridad 2024 (Valores, Antisoborno y SARLAFT) divulgados	Pieza audiovisual o gráfica comunicativa dirigida a la Gente IDU	STRH OAC	Julio de 2024	Julio de 2024



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 11

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	EVIDENCIA(S)	RESPONSABLE(S)	FECHAS	
					INICIO	FIN
IV) Implementación	8. Actualizar y adoptar una nueva versión del Código de Integridad.	Nueva versión del Código de Integridad adoptado	Código actualizado y adoptado en el Sistema Integrado de Gestión y el Listado Maestro de Documentos	STRH OAC SGGC	Enero de 2024	Marzo de 2024
	9. Encuentros y/o reuniones de Gestores y Gestoras de Integridad	3 encuentros realizados (1 por cuatrimestre)	* Convocatoria * Soporte de asistencia	STRH SGGC OAC Gestores y Gestoras de Integridad	Febrero de 2024	Diciembre de 2024
	10. Socializar el instructivo de Conflicto de Intereses	Socialización sobre Instructivo de Conflicto de Intereses realizada	* Convocatoria a la socialización. * Soporte de asistencia.	STRH SGGC OAC	Febrero de 2024	Junio de 2024
	11. Divulgar los valores de integridad a través de las actividades incluidas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Subsistema de Gestión efr, SGAS y SARLAFT.	Valores de integridad divulgados a través de las piezas comunicativas enmarcadas en los planes del Sistema de Estímulos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Subsistema de Gestión efr, SGAS y SARLAFT.	*Correos electrónicos *Piezas comunicativas con logo(s) de los valores de integridad.	STRH SGGC OAC	Febrero de 2024	Diciembre de 2024
	12. Incluir durante la Semana Cultural el tema de gestión de la integridad.	Por lo menos una actividad de sensibilización sobre gestión de la Integridad realizada en la Semana Cultural	Correos electrónicos y pieza comunicativa	STRH SGGC OAC	Septiembre de 2024	Octubre de 2024
	13. Informar a los nuevos servidores y servidoras el compromiso de aprobar el curso de gestión antisoborno de la plataforma Moodle IDUCATE Virtual, el cual hace parte	Informar al 100% de los nuevos servidores y servidoras	Rutas de posesión de los nuevos servidores y servidoras	STRH	Febrero de 2024	Diciembre de 2024



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 11

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	EVIDENCIA(S)	RESPONSABLE(S)	FECHAS	
					INICIO	FIN
	integral de la inducción (esta información se suministrará en el marco de la ruta de posesión: ítem "saludo y bienvenida")					
V) Seguimiento y Evaluación	14. Elaborar informe de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 20243 para publicar en el Repositorio Web	Informe de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad 20243 publicado	*Pantallazo de la página web que evidencie la publicación del informe en el repositorio e informe. *Informe de Gestión de Integridad 2024.	STRH OAC	Diciembre 2024	Diciembre 2024



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO: PL-TH-01

VERSIÓN: 11

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
11	2024-01-15	Se actualiza el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2024.	12
10	2023-01-30	Se actualiza el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2023.	12
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	Ana Claudia Mahecha Leon, DG / Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Omar Fernando Garcia Batte, SGGC / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP / Sol America Gomez Botero, OAC / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH / Yadira Montenegro Lancheros, STRH /
Validado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2024-01-10
Revisado por	Sara Mercedes Garces Rodriguez, STRH Revisado el 2024-01-12
Aprobado por	Sara Mercedes Garces Rodriguez, STRH Aprobado el 2024-01-15

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