

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
TÍTULO I. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD.....	2
1. GOBIERNO INSTITUCIONAL	2
2. NATURALEZA JURÍDICA	2
3. RESEÑA HISTÓRICA	3
4. OBJETO PRINCIPAL.....	3
5. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO (CBG)	3
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
7. NORMATIVIDAD Y DOCUMENTOS ASOCIADOS	4
8. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
TÍTULO II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL — ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA.....	4
1. PROPÓSITO CENTRAL (MISIÓN).....	4
2. OBJETIVO RETADOR (VISIÓN)	4
3. ADN IDU (VALORES ORGANIZACIONALES).....	4
4. GRUPOS DE INTERÉS DE LA ENTIDAD.....	5
TÍTULO III. LA ENTIDAD Y SU GOBIERNO	6
1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	6
2. CONSEJO DIRECTIVO.....	6
3. DIRECTOR GENERAL	8
TÍTULO IV. DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD	9
1. GERENTES PÚBLICOS	9
2. RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO.....	10
TÍTULO V. DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD	12
CAPÍTULO I.....	12
CAPÍTULO II.....	17
CAPÍTULO III.....	20
TÍTULO VI. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	22
1. DE LA ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	22
2. DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	22
3. DE LA VIGENCIA Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	23
CONTROL DE VERSIONES.....	24

INTRODUCCIÓN

El Código de Buen Gobierno es un instrumento rector para la buena gestión del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, en el que se compilan mecanismos, directrices, políticas, prácticas y disposiciones, fundamentados en la autorregulación de las diferentes instancias de administración y gestión de la Entidad. Desde el año 2009, con precedencia del documento que ha venido adoptando de forma gradual y responsable las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Instituto ha desarrollado la presente reforma al Código de Buen Gobierno, en virtud del ajuste de la filosofía organizacional en el marco del Plan Distrital de Desarrollo Vigente.

1. Una articulación de las mejores prácticas, con las disposiciones legales y reglamentarias del Modelo Estándar de Control Interno, el Sistema Integrado de Gestión, la Estrategia de Transparencia y Eficiencia en la Gestión, el Nuevo Modelo tipo de Evaluación de Desempeño, el Estatuto Anticorrupción, el Plan Distrital de Desarrollo, entre otras herramientas de planeación, estrategias y disposiciones que son de fundamental incidencia, trazando una gestión responsable y transparente.

2. Gobernar las acciones de la Alta Dirección, de los Gerentes Públicos, así como de los niveles de administración y de gestión, que permiten cumplir a cabalidad sus actividades con resultados integrales de transparencia y confianza, tanto en los servidores públicos, como los ciudadanos y demás partes interesadas.

3. Da cuenta de los principios misionales, del fortalecimiento, del compromiso ético, con la administración y la ciudadanía. El propósito de la actualización e implementación de esta herramienta, es generar confianza dentro de un marco de principios y valores, demostrando y garantizando una gestión eficiente, íntegra y transparente, en torno de las relaciones entre la administración, servidores públicos, contratistas y demás grupos de interés del IDU, a través de una cultura organizacional efectiva y eficiente, que refleja un compromiso de claridad y autonomía en la gestión de la Institución.

TÍTULO I. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

1. GOBIERNO INSTITUCIONAL

En el Instituto de Desarrollo Urbano IDU, el gobierno institucional es el conjunto de valores, principios, políticas, reglas, prácticas, por medio de los cuales el IDU cumple sus funciones, buscando la eficiencia institucional, fomenta la confianza en contextos nacionales e internacionales por medio de prácticas orientadas a la transparencia y coherencia en sus actuaciones, el respeto de quienes en ella invierten y el cumplimiento de los compromisos con sus diversos grupos de interés.

2. NATURALEZA JURÍDICA

El Instituto de Desarrollo Urbano IDU, fue creado mediante el Acuerdo 19 de 1972 del Concejo de Bogotá y conforme a los estatutos de la Entidad establecidos en el Acuerdo 001 de 2009, es un Establecimiento Público, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito a la Secretaría Distrital de Movilidad, con domicilio en la ciudad de Bogotá.

3. RESEÑA HISTÓRICA

El Instituto de Desarrollo Urbano IDU fue creado en 1971 cuando el entonces Alcalde Mayor de Bogotá, Carlos Albán Holguín, presentó al Concejo Distrital en noviembre de 1971, un proyecto de acuerdo encaminado a impulsar un importante plan de obras para la Capital de la República, y crear, a partir del Departamento de Valorización, el Instituto de Desarrollo Urbano, una entidad que lideraría los nuevos retos de la ciudad en materia de infraestructura vial. En 1972, tras lograr la voluntad política en el marco de la legalidad, el Alcalde Mayor, a través del Decreto 255 de 1972, formaliza el inicio de operación del IDU como entidad adscrita a la Secretaría de Obras Públicas cuyo primer reto sería la construcción y mejoramiento de la Avenida Ciudad de Quito, la Primera de Mayo y la Avenida de las Américas entre la Carrera 30 y la Carrera 82. En octubre de 1972, a través del Acuerdo 19, fue definida "la organización y funcionamiento del Instituto de Desarrollo Urbano". El 31 de octubre del mismo año, la Junta Directiva nombró por unanimidad como primer director titular al Doctor Patricio Samper Gnecco, quien se venía desempeñando como Director de Planeación Distrital, vínculo que lo llevó a participar de lleno en la estructuración del plan vial de la Ciudad por aquella época. De igual manera, se proyectó lo que sería la columna vertebral de la ejecución de grandes obras de infraestructura en la Capital de la República.

Una vez inició operación el IDU fue encargado de las obras en las plazoletas, parqueaderos, otras obras complementarias, como la construcción de edificios e instalaciones para servicios comunales y administrativos de salud, educación, recreación, cultura y transporte masivo, que hasta esa fecha estaban a cargo de diferentes entidades del Distrito. Por la naturaleza, impacto e implicaciones de las obras, el IDU también debió ocuparse de la adquisición, venta y administración de predios para el desarrollo de sus obras y las operaciones necesarias para la distribución, asignación y cobro de contribuciones para valorización y pavimentos. La valorización ha tenido un papel preponderante para el desarrollo vial de la Ciudad, especialmente en el periodo comprendido entre 1968 y 1986. Sin embargo, entre 1987 y 1992 hubo un receso en su uso como fuente de financiamiento vial. En el transcurso de los años se le asignaron nuevas tareas, convirtiéndola en la entidad encargada del desarrollo de planes viales y de infraestructura del sistema de movilidad.

4. OBJETO PRINCIPAL

El Instituto tiene por objeto atender en el ámbito de sus competencias la ejecución integral y el mantenimiento de los proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y de espacio público construido del Distrito Capital, contemplados dentro del Plan de Ordenamiento Territorial, el Plan de Desarrollo Económico y Social y de Obras Públicas del Distrito Capital y los planes y programas sectoriales, así como las operaciones necesarias para la distribución, asignación y cobro de las contribuciones de valorización y de pavimentación. La gestión del IDU, se sintetiza en tres líneas principales: La gestión de infraestructura para la movilidad, la gestión del recaudo y la atención al ciudadano. El principal objetivo del IDU es generar inclusión y desarrollo integral por medio de la estructuración de proyectos de infraestructura que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

5. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO (CBG)

El Código de Buen Gobierno busca definir las políticas, prácticas, principios y disposiciones que ejerce el IDU en torno a las relaciones entre la Alta Dirección, la administración, los servidores públicos, contratistas, comunidad y demás grupos de interés.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Buen Gobierno se aplicará en todas las actuaciones de los niveles de la alta dirección, servidores de administración, gestión y contratistas involucrados con el desarrollo del objeto social del IDU.

7. NORMATIVIDAD Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

La Entidad se rige por las disposiciones del Estado Social de Derecho Colombiano; no obstante, desde su creación, en la realización de sus actividades, en su actuar y en la prestación de sus servicios, las normas legales identificadas y aplicadas para la gestión del IDU se encuentran incluidas en el Normograma Institucional, el cual puede ser consultado en la página Web del Instituto.

8. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Los términos y definiciones aplicables al procedimiento pueden ser consultados en el micro sitio [Diccionario de términos IDU](#):

- Conflicto de Interés
- Corrupción
- Gestión
- Grupos de Interés
- Integridad
- Misión
- Política
- Transparencia
- Riesgo
- Visión

TÍTULO II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL – ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

1. PROPÓSITO CENTRAL (MISIÓN)

Estructuramos y desarrollamos proyectos de infraestructura vial y movilidad multimodal, de forma sostenible, incluyente, innovadora y eficiente, para contribuir al desarrollo urbano de Bogotá Región y mejorar la calidad de vida de su gente.

2. OBJETIVO RETADOR (VISIÓN)

Consolidarnos en el 2030 como la entidad LIDER en estructuración, ejecución y conservación de proyectos integrales de infraestructura vial, transporte y movilidad multimodal para Bogotá región.

3. ADN IDU (VALORES ORGANIZACIONALES)

El ADN IDU describe los elementos comportamentales o preceptos asociados a la cultura organizacional cuya interiorización por parte de la Gente IDU facilita el logro institucional del Objetivo Retador (visión). El ADN IDU está compuesto de:

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con

transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** 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.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Trabajo en Red:** Desarrollo mi trabajo de manera conectada y articulada teniendo presente la integridad de los procesos y proyectos que gestiona la Entidad.
- **Innovación:** Busco, creo y comparto nuevas formas de gestión, incorporando tecnologías, saberes, herramientas y prácticas nuevas en pro de superar retos institucionales y mejorar los resultados de nuestra Entidad frente a los grupos de interés.

4. GRUPOS DE INTERÉS DE LA ENTIDAD

El IDU tiene definidos como sus principales grupos de interés a: Entidades del orden nacional, Aliados Estratégicos, Entes de Vigilancia, Colaboradores, Entidades distritales, Medios de comunicación y Comunidad.

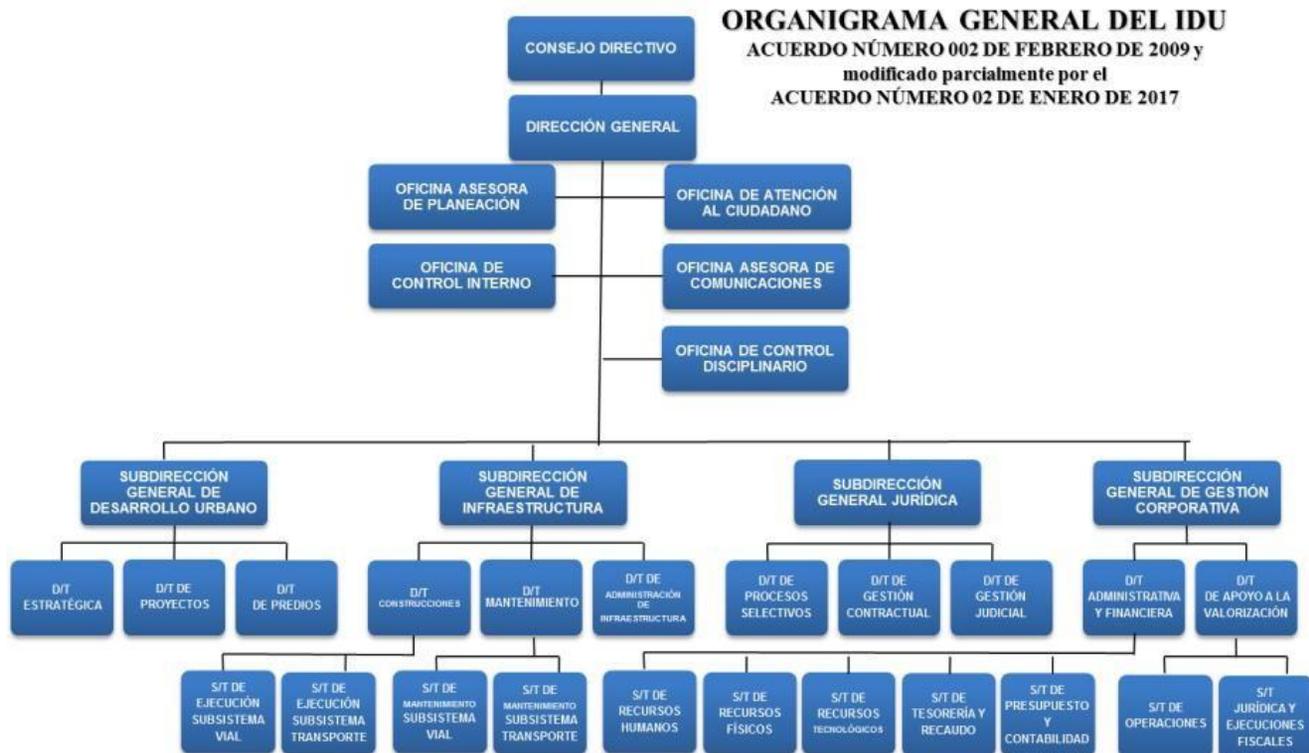
Principales Partes Interesadas IDU



TÍTULO III. LA ENTIDAD Y SU GOBIERNO

1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Estructura organizacional del Instituto de Desarrollo Urbano — IDU, está conformada como a continuación se indica:



2. CONSEJO DIRECTIVO

2.1 NATURALEZA — OBJETO

El Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano es el órgano rector de las políticas de la entidad, de acuerdo con las funciones establecidas en el Acuerdo 19 de 1972, en el Decreto Ley 1421 de 1993, en el Acuerdo 1 de 2009 y demás normas concordantes.

2.2 ELECCIÓN – COMPOSICIÓN

El Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano estará integrado por el Alcalde Mayor o su delegado, que será el Secretario Distrital de Movilidad, quien lo presidirá, y seis (6) miembros más designados libremente por el Alcalde Mayor, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo 1 de 2009 y el decreto, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá D.C, por medio del cual se determine la integración del consejo directivo del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU.

2.3 REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO

Sin perjuicio de lo establecido en otras normas, los requisitos que deben cumplir los particulares o los servidores públicos para ser miembros del Consejo Directivo del IDU deben responder a:

FORMACIÓN ACADÉMICA

Título de Formación Profesional Universitaria certificada en las áreas de ciencias económicas y/o administrativas, en el área de las Ingenierías o carreras afines a las áreas del objeto social de la Entidad. Título de Postgrado relacionado con la formación de pregrado descrita, o áreas afines.

COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

Experiencia Profesional de sesenta meses (60) o más, en el área relacionada, que den cuenta de las capacidades, habilidades y actitudes para la ejecución eficiente de su designación. Conjuntamente, al cumplimiento de los requisitos, los miembros del Consejo Directivo no pueden hallarse en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en la Constitución y en las leyes. Para la designación de los miembros del Consejo Directivo, al cumplirse con los requisitos de los perfiles en las designaciones se debe responder al cumplimiento de los principios de:

- Igualdad
- Moralidad
- Eficacia
- Imparcialidad
- Publicidad

2.4 FUNCIONES

De conformidad con el artículo 14 del Acuerdo 1 de 2009, son funciones del Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano, las siguientes:

- Formular, previa iniciativa de la Dirección General, la política general de la entidad.
- Formular, previa iniciativa de la Dirección General, los planes y programas que conforme a las leyes orgánicas de planeación y del presupuesto, deben proponerse para su incorporación al plan de desarrollo distrital.
- Aprobar el proyecto de presupuesto anual del Instituto, al igual que sus modificaciones.
- Considerar los balances anuales que presente la Dirección General y pronunciarse sobre ellos.
- Autorizar la participación del Instituto de Desarrollo Urbano en sociedades públicas o de economía mixta.
- Proponer al gobierno distrital, para su presentación ante el Concejo Distrital, las modificaciones a la estructura orgánica de la entidad.
- Adoptar y modificar la estructura interna del Instituto de Desarrollo Urbano y determinar las funciones generales de sus dependencias.

- Adoptar y modificar la planta de personal del Instituto de Desarrollo Urbano, incluida la clasificación y remuneración de los empleos de la misma.
- Adoptar y reformar los estatutos internos de la entidad.
- Formular, a propuesta de la Dirección General, la política de mejoramiento continuo de la entidad, así como los programas orientados a garantizar el desarrollo administrativo de la misma.
- Delegar en el Director(a) General algunas de las funciones que les son propias, en los términos establecidos en la Ley 489 de 1998 o en las demás normas que la adicionen o modifiquen.
- Conocer de las evaluaciones semestrales de ejecución presentadas por la administración de la entidad.
- Adoptar su propio reglamento.
- Las demás que le señalen la ley, el acto de creación, los acuerdos distritales y los estatutos internos.

3. DIRECTOR GENERAL

3.1 NOMBRAMIENTO

El Director General del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, es nombrado por el ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto Ley 1421 de 1993 y el Decreto 1083 de 2015.

3.2 FUNCIONES

Además de las funciones previstas en los estatutos de la entidad, el Director General, tendrá las siguientes funciones:

- Definir, asegurar y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, en concordancia con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Ordenamiento Territorial y las políticas trazadas por la Administración Distrital y el Consejo Directivo de la entidad.
- Participar en la fijación de políticas, objetivos y planes de obras públicas del Distrito Capital en coordinación con los organismos distritales competentes.
- Responder por la implementación de las políticas de la entidad en el marco del desarrollo urbano, así como por los lineamientos para la ejecución de los planes, programas y proyectos de la misma.
- Dirigir, asignar, controlar y garantizar las funciones de planeación, técnicas, financieras, administrativas, de desarrollo institucional y legales, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 19 de 1972, la ley 489 de 1998 y demás disposiciones jurídicas vigentes.

- Garantizar el uso adecuado de los recursos de crédito obtenidos de la banca bilateral y multilateral para la financiación de proyectos, planes y programas a cargo de la entidad.

TÍTULO IV. DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

1. GERENTES PÚBLICOS

La Estructura organizacional del Instituto de Desarrollo Urbano — IDU- está conformado por: **UN (1) CONSEJO DIRECTIVO, UN (1) DIRECTOR GENERAL, DOS (2) OFICINAS ASESORAS:** Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora de Comunicaciones, **DOS (2) OFICINAS DE CONTROL:** Oficina de Control Interno y Oficina de Control Disciplinario, **UNA (1) OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, CUATRO (4) SUBDIRECCIONES GENERALES:** Desarrollo Urbano, Infraestructura, Jurídica y Gestión Corporativa, cada una con sus correspondientes direcciones y subdirecciones técnicas respectivamente. A continuación, será descrito el propósito de las principales áreas del Instituto:

- Subdirección General de Desarrollo Urbano: Es responsable de realizar estudios de diagnóstico, factibilidad, diseño y adquisición de predios necesarios para la ejecución de proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y espacio público, así como la identificación y adopción de tecnologías a través de especificaciones técnicas y la gestión del sistema de información integral del IDU.
- Subdirección General de Infraestructura: Es responsable de liderar la ejecución de proyectos de infraestructura, mantenimiento y rehabilitación de los sistemas de movilidad y espacio público, autorización a terceros de ocupar o intervenir el espacio público o las vías del sistema de movilidad y espacio público, y el seguimiento de la estabilidad y calidad de las obras.
- Subdirección General Jurídica: Es responsable de liderar y orientar la toma de decisiones, respecto al componente jurídico del accionar de la entidad.
- Subdirección General de Gestión Corporativa: Es responsable de generar los lineamientos en materia administrativa y financiera y se encarga de su gestión.
- Oficina Asesora de Planeación: Oficina responsable de asesorar la definición de proyectos de inversión y el presupuesto general de la entidad, la implementación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión y la incorporación de mejores prácticas en los procesos de la entidad.
- Oficina Asesora de Comunicaciones: Oficina que lidera los temas de comunicaciones internas y externas de la entidad.
- Oficina de Control Interno: Orienta la gestión del control interno, con el fin de darle cumplimiento a los planes, políticas, normas, objetivos y metas del Instituto.
- Oficina de Control Disciplinario: Asesora a la entidad, bajo los principios de transparencia, legalidad y moralidad en el cumplimiento de las funciones y fines del Instituto e investiga aquellas conductas que la afecten o pongan en peligro.
- Oficina de Atención al Ciudadano: Esta oficina es el puente entre la Entidad y sus grupos de interés, especialmente atiende las PQRSD.

El control y la evaluación de las actividades de los Gerentes Públicos están enmarcados internamente, en los seguimientos a los objetivos y metas institucionales, en concordancia con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Ordenamiento Territorial y las políticas trazadas por la Administración Distrital, el Consejo Directivo y la Dirección General de la Entidad. En la gestión

realizada en cada dependencia, frente a las evaluaciones semestrales de ejecución de los objetivos, planes, indicadores y programas trazados en los periodos y tiempos acordados. Para todos los empleados públicos aplican las normas de control interno que evalúa el desempeño, garantizando la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa. Externamente todos los funcionarios se encuentran sujetos al control social, político, fiscal y disciplinario.

1.1 COMPROMISOS CON LOS FINES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El IDU enmarcado en la función que cumple, tiene como fin atender en el ámbito de sus competencias la ejecución integral de la realización de las obras de los sistemas de movilidad y de espacio público, así como las operaciones necesarias para la distribución, asignación y cobro de las contribuciones de valorización y de pavimentación, gestión del recaudo y la atención al ciudadano. Para cumplir este propósito, el Consejo Directivo, el Director General y todo su grupo directivo se comprometen a administrar el Instituto, bajo los preceptos de la integridad y la transparencia, gestionar eficientemente los recursos públicos, rendir cuentas, ser eficaces en la realización de los objetivos y metas trazadas, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente a las necesidades de la comunidad; para ello llevan a cabo las siguientes prácticas:

- Asegurar que las políticas trazadas se cumplan.
- Cumplir las disposiciones Constitucionales y legales.
- Ejecutar eficientemente los objetivos y metas institucionales, en concordancia con el Plan Estratégico y el Plan de Desarrollo Distrital.
- Atender el mantenimiento de los proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y de espacio público construido del Distrito Capital, la gestión del recaudo y la atención al ciudadano, de forma íntegra, transparente, oportuna, eficiente y eficaz.
- Garantizar el uso adecuado de los recursos de forma íntegra y transparente, que permita el cumplimiento de los proyectos, planes y programas a cargo de la entidad.
- Garantizar que los actos de delegación consten siempre por escrito, se determine en estos la autoridad delegataria y las funciones o asuntos específicos cuya atención y decisión se a sus colaboradores, lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y conforme a los señalado con la normatividad vigente.

1.2 COMPROMISOS CON LA GESTIÓN

El Director General y su grupo directivo se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad, probidad y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones del Instituto hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de servir a la comunidad garantizando la armonía en el ejercicio de sus funciones, con el fin de lograr los fines y cometidos legales y misionales de la Entidad, formulando las acciones estratégicas, y siendo responsables por su ejecución. Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la comunidad sobre su gestión y resultados. El Instituto de Desarrollo Urbano —IDU- se compromete a direccionar los proyectos, planes, estrategias y programas de infraestructura conforme al objeto principal de la entidad.

2. RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

2.1 ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

El IDU cuenta con la Inspección, vigilancia y control, de acuerdo con su naturaleza, por parte de entidades como:

Contraloría General de la República: Actúa como vigilante, ejerciendo el control a la gestión fiscal, a través de los mecanismos de control excepcional, auditorías, advertencias, informes periódicos.

Procuraduría General de la Nación: Vigila el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos. Vela por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas. Ejerce vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, ejerce preferentemente el poder disciplinario; adelanta las investigaciones correspondientes, e impone las respectivas sanciones conforme a la ley.

Contaduría General de la Nación: Ejerce funciones para el cumplimiento de las políticas, principios y normas sobre la contabilidad, para lo cual el IDU da cumplimiento al control contable con el reporte que realiza de sus estados e Informes periódicos correspondientes.

Contraloría de Bogotá: Actúa como vigilante, ejerciendo el control a la gestión fiscal y a los resultados de la administración distrital desde la entidad, a través de la rendición de la cuenta a la Contraloría por los mecanismos de auditorías, advertencias, pronunciamientos, informes periódicos.

Personería de Bogotá: Ejerce labores de veeduría y control respecto de los quehaceres de la administración de la entidad, e interviene en su calidad de Ministerio Público en procura de garantizar el debido proceso y la materialización de los demás derechos fundamentales, ejerciendo control disciplinario.

Veeduría Distrital: Ejerce vigilancia, control y asesoría, para la transparencia y efectividad de la gestión pública del Distrito, ejerciendo control social.

Concejo de Bogotá: Ejerce control político a través de diferentes mecanismos como la vigilancia y control de la gestión, moción de observaciones por sesiones del concejo, proposiciones y debates y requerimientos.

2.2 POLÍTICAS FRENTE A CONTROL EXTERNO DE LA ENTIDAD

El Director General del IDU y su grupo directivo se comprometen a mantener unas relaciones armónicas con los Órganos de Control Externo y a suministrar la información que legalmente estos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente se comprometen a establecer las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes.

TÍTULO V. DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD

CAPÍTULO I

1. POLÍTICAS FRENTE AL MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN

1.1 POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

Todas las personas del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, que prestan servicios o que colaboran en el cumplimiento de la gestión del Instituto, deben promover una cultura organizacional de altos estándares éticos. Que los principios y valores descritos se conviertan en los pilares del comportamiento individual y colectivo en el Instituto. Que los compromisos con los diferentes grupos con los que se relacione la entidad evidencien un mejoramiento ético continuo de bienestar en los habitantes de la ciudad, su movilidad y su calidad de vida. Para ello el IDU cuenta con un *Código de Integridad de la Gente IDU* en el cual son establecidos los comportamientos deseables en el entorno institucional para cada valor organizacional, y que puede ser consultado en la Intranet.

Compromiso con la Integridad

El IDU manifiesta su disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución y las demás normas vigentes, el presente Código de Buen Gobierno y el Código de Integridad, orientándose hacia una gestión recta, con principios y valores éticos frente a todos sus grupos de interés.

Compromiso Anticorrupción

El IDU se compromete a luchar contra el fraude y la corrupción, para lo cual genera compromisos tendientes a lograr este objetivo por parte de sus funcionarios y contratistas.

Las estrategias de lucha contra la corrupción definidas para el IDU están enmarcadas en 5 componentes:

- Gestión del riesgo de corrupción
- Racionalización de Trámites
- Rendición de Cuentas
- Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano
- Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información

Estos componentes derivados de las estrategias de lucha contra la corrupción se aplican para todos los servidores públicos de la entidad, así como para contratistas y subcontratistas, articulando dicho cumplimiento con los procesos vigentes y futuros en el modelo de gestión del Instituto de Desarrollo Urbano, con el propósito de la eliminación total y radical, en la aceptación u ofrecimiento de sobornos o ante cualquier acto de corrupción. Con el fin de combatir la corrupción, el IDU se compromete a mejorar los sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con otras instituciones públicas y privadas y estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el gran objetivo de construir enlaces éticos que vayan

configurando unas buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública.

Compromiso para la Integridad y la Transparencia

El Instituto de Desarrollo Urbano IDU, está en contra de toda práctica corrupta; para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, se une a la adopción como mínimo de las siguientes medidas para que sean cumplidas al interior y exterior de la entidad.

- Orientar sus actuaciones por los principios éticos y los valores organizacionales establecidos en este Código, articulados con los del Distrito y los de la función pública.
- Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el desarrollo de sus actividades.
- Promover la aplicación de las estrategias de integridad y transparencia, en la lucha contra la corrupción, en su interior y con otros entes.
- Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores.
- Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles.
- Guiar las relaciones de trabajo, para que todos los funcionarios actúen de forma ética, sin mentir ni engañar, no ocultando información relevante, respetando la confidencialidad de la información, siempre estando dispuesto a actuar de forma honesta y transparente.
- Efectuar la rendición de cuentas a los grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información no confidencial de la entidad.
- En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes en concordancia con lo previsto en la legislación que aplica.
- Programar actividades de capacitación y divulgación necesarias para fortalecer la cultura de prevención y control de fraude y corrupción.

Los funcionarios se comprometen a adoptar las conductas y medidas necesarias para la prevención del fraude y la corrupción; así como a informar y cooperar ante cualquier posible situación de esta naturaleza, de acuerdo con la ley y los procedimientos establecidos en la Entidad.

1.2 POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro del marco de los principios y valores éticos, como del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno — MECI, y teniendo en cuenta el propósito central, la misión, la visión y la política del MIPG-SIG del IDU, en especial en lo concerniente a la responsabilidad, es un compromiso el manejo del principal recurso con que cuenta la entidad, el Talento Humano, para lo cual se conoce como el fundamental factor integrador de todos los sistemas y quehacer del Instituto. Es para el IDU, el Ser Humano, un actor importante dentro la entidad, de allí que todas sus acciones deben tener en cuenta el crecimiento personal y profesional, tanto de sus funcionarios como de todo el personal de interés para la gestión de la entidad; por ello se han adoptado las siguientes políticas que permiten el crecimiento del Talento Humano:

- El desarrollo del talento humano, está orientado a fortalecer las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y el cumplimiento de los principios de la función administrativa.

- Toda actuación de los funcionarios, contratistas y demás personas que intervienen en su gestión debe estar enmarcada dentro de los principios éticos y valores organizacionales que los rige.
- El trato que se le brinde al ser humano (Cliente interno o externo) que tenga relación con el IDU, por parte de cualquier funcionario o contratista de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, debe ser respetuoso y digno de su condición de ser humano.
- El Desarrollo del Talento Humano estará basado en el modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales y Comportamentales.
- La Selección del Personal que requiera la Entidad tendrá como propósito vincular a los mejores funcionarios o contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- La inducción a funcionarios, la presentación de la entidad a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, y la capacitación (mejoramiento, entrenamiento, reentrenamiento y reinducción) constituyen pilares fundamentales para el desarrollo del Talento Humano IDU, por ello se debe prestar especial atención a la gestión de los planes que los comprenda, incluyendo sus insumos, tales como evaluación del desempeño (mejoramiento); entrenamiento en el puesto de trabajo y necesidades de desarrollo de la Entidad (reentrenamiento, reinducción o adecuación), destinando los recursos que sean necesarios para cumplirlos.
- La Compensación (Salarios y Sistemas de Estímulos: Programas de Bienestar Social, Protección, Servicios Sociales, Calidad de Vida Laboral y Programas de Incentivos) y en general todo lo que busque mejorar la calidad de vida de todo el personal IDU, así como los honorarios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión deben ser dignos, justos y equitativos.

1.3 POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Compromiso con la Comunicación Institucional

El IDU se compromete en concordancia con los lineamientos de la Administración Distrital a brindar los servicios de información y comunicación que faciliten la interacción entre los ciudadanos y la institucionalidad, basados en principios democráticos como: el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la pluralidad y la participación entre otros. En este marco, la Política de Comunicaciones que la Oficina Asesora de Comunicaciones — OAC, desarrolla a través de los procesos de comunicación institucional, permite a los usuarios, tanto externos como internos y ciudadanos en general, el fácil acceso a la información con el fin de contribuir en la construcción de una ciudad con mayores y mejores oportunidades, incluyente y más humana. Por ello, la Dirección General por medio de la OAC, implementa una política de comunicación integral para generar una cultura que facilite el reconocimiento, tanto interno como externo del IDU, como Entidad líder, que desarrolla proyectos sostenibles, orientados a mejorar las condiciones de movilidad, en términos de equidad, integración y accesibilidad de los habitantes del Distrito Capital.

Compromiso con la Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional está orientada a una comunicación integral de calidad al interior de la entidad, mediante el fortalecimiento de los canales internos, acorde con los objetivos estratégicos, en el fomento de una buena y transparente comunicación entre los servidores públicos y contratistas del IDU. Por esta razón la administración institucional, a través de la OAC, desarrolla procesos y mecanismos comunicativos que responden a las demandas de gestión que tiene la ciudad y se constituyen en herramientas de reconocimiento interno, de mejora en el clima, bienestar y

fortalecimiento Institucional. Para tales fines, el IDU establece a través del Plan de Comunicaciones, las políticas de comunicación, externa e interna, y demás directrices en el manejo de las comunicaciones del Instituto, frente a sí mismo y a terceros; por otra parte, define la metodología para el manejo de las comunicaciones y sus correspondientes estrategias, con el compromiso de cumplirlas en su integralidad.

Compromiso con la Comunicación Externa

Dentro de este compromiso está el cumplimiento de la política de comunicación externa, que se dirige de manera eficiente a la comunidad beneficiaria de las obras, como a todo grupo de interés externo a la Entidad; esto significa que el público principal es el ciudadano y habitante de Bogotá, y para ello, dentro de la comunicación externa se entiende una red de canales y audiencias diferenciadas a los que estos se dirigen. Para ello se crean lazos de comunicación efectiva con las comunidades y actores sociales en el área de influencia de los proyectos, para adelantar una gestión participativa y humana.

Compromiso de Confidencialidad

El IDU vigila y formaliza que los funcionarios y contratistas que manejan información privilegiada y que sea reservada, no sea publicada o conocida por terceros. Quienes incumplan estos acuerdos o compromisos de confidencialidad deben ser sancionados de acuerdo con el régimen disciplinario. Ninguno de los grupos de interés puede directa o indirectamente utilizar información privilegiada y confidencial del Instituto de Desarrollo Urbano, para sus propios intereses.

Compromiso con la Circulación y Divulgación de la Información

El IDU, se compromete a establecer una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés. Con este fin se adoptan mecanismos para que la información llegue a sus grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, bajo políticas efectivas de producción, manejo y circulación de la información, para lo cual se adoptan los mecanismos de información a los cuales haya acceso, de acuerdo con las condiciones de los grupos de interés a la que va dirigida.

Compromiso con el Gobierno en Línea

El Director General y su grupo directivo se compromete a la aplicación efectiva del Gobierno en Línea, a través de la implantación de las acciones necesarias para mantener actualizado el sitio web del Instituto, con la más completa información sobre el desarrollo de la administración, en cuanto a procesos y resultados de la contratación, estados financieros, concursos para proveer cargos, plan estratégico, avances en el cumplimiento de metas y objetivos del plan estratégico, indicadores de gestión, informes de gestión, cumplimiento del plan de desarrollo distrital y funcionamiento general de la Entidad, entre otros.

1.4 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN MIPG-SIG

La política del MIPG-SIG establece el compromiso de la Dirección General por la implementación armónica de los subsistemas, con el fin de mejorar el desempeño o los resultados de la gestión del Instituto.

En el IDU, el Sistema Integrado de Gestión debe incorporarse a su quehacer, para facilitar y simplificar la forma de trabajar y actuar con el fin de:

- Cumplir con el propósito central (misión) y visión institucional.
- Alcanzar los objetivos institucionales en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.
- Ejecutar en forma sostenible, eficiente, eficaz y efectiva los proyectos de construcción y conservación de la infraestructura de los sistemas de movilidad y espacio público, generando valor público.
- Responder a las necesidades y expectativas de los grupos de valor
- Cumplir con el marco constitucional, legal y normativo aplicable a la Entidad.
- Optimizar el uso de recursos y la gestión del talento humano.
- Gestionar los riesgos, aplicando el esquema de las tres líneas de defensa.
- Identificar, transferir y compartir el conocimiento crítico de la Entidad, como base de la innovación.
- Adoptar la mejora continua como una práctica organizacional permanente.

2. POLÍTICAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FRENTE A LA COMUNIDAD

Información y Comunicación con la Comunidad Los estados financieros e informes de carácter económico, contable y de gestión presentados a los respectivos entes de vigilancia y control, así como cualquier otra información sustancial, deben ser dados a conocer y estar disponibles para la comunidad, la cual tiene derecho a informarse permanentemente de todos los hechos que ocurran dentro de la Entidad y que no sean materia de reserva. Los medios de información que pueden utilizarse son entre otros, página web, línea telefónica, correo electrónico, redes sociales o circulares.

Compromiso con la Rendición de Cuentas

El IDU se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas. La política de rendición de cuentas se orienta a consolidar una cultura de apertura de la información, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos. El IDU, a través de la Oficina de Atención al Ciudadano realiza, de forma periódica y efectiva, los ejercicios de rendición de cuentas de su gestión.

Atención de Quejas y Reclamos

La presentación de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes de información referentes a la administración, se puede hacer a través de los canales Virtual, telefónico, presencial, escrito de la Entidad:

Canal Virtual:

- Chat IDU
- Formulario Web
- Email: atnciudadano@idu.gov.co
- Redes Sociales (Facebook, Instagram, YouTube, Twitter)

Canal Telefónico:

- PBX 3387555
- Línea Gratuita: 018000910312
- Línea 195

Canal Presencial:

- Sede Principal: Calle 22 No. 6 – 27

Canal Escrito

- A cada una de las quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes se les da respuesta en los términos previstos por la ley.

3. POLÍTICA DE GESTIÓN SOCIAL Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA

Para el IDU el objetivo de esta política es contribuir al desarrollo urbano sustentable de Bogotá, bajo un enfoque de goce efectivo de derechos, que se concreta en el cumplimiento de los siguientes lineamientos:

- El Desarrollo Humano será el parámetro de orientación de los lineamientos y actuación del Instituto, así como la apuesta por el modelo de Desarrollo Orientado al Transporte Sostenible (DOTS) y el abordaje de proyectos urbanos integrales (PUI).
- El Instituto promoverá la participación ciudadana que permita aproximar saberes, conocimientos e intereses de los diferentes actores territoriales y del IDU en el contexto del Plan de Desarrollo Distrital y de los lineamientos del POT vigentes para Bogotá.
- La participación ciudadana debe expresarse y potenciarse en la gestión social de los proyectos de desarrollo urbano y en un control social entendido como una relación de diálogo y responsabilidad entre la ciudadanía y la administración pública.

Los servidores y contratistas del IDU estarán comprometidos con la búsqueda de la satisfacción de los ciudadanos atendiendo con calidad, calidez y oportunidad las solicitudes, peticiones, quejas y reclamos de la comunidad, contribuyendo al bienestar individual y colectivo.

CAPITULO II**1. POLÍTICAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Se presenta conflicto de interés cuando en ejercicio de sus funciones y responsabilidades los miembros del Consejo Directivo, el Director General, el grupo directivo, los funcionarios y los contratistas deben adelantar, tramitar o decidir una actuación administrativa, frente a la cual, consideren que deben separarse del conocimiento de la misma, porque puede verse comprometida

su imparcialidad, en los términos descritos en las causales contenidas en el artículo 11 de la ley 1437 de 2011, en cuyo evento, así lo informará a la autoridad administrativa competente, siguiendo el procedimiento contenido en el artículo 12 de la misma Ley.

El IDU, rechaza, y prohíbe que su grupo directivo, funcionarios y todos aquellos vinculados con la Entidad incurran en prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado al IDU o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros, como por ejemplo priorizar o ejecutar proyectos para su beneficio directo o indirecto derivado de su toma de decisiones o influencia directa e intencionada.
- Realizar proselitismo¹ político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el IDU, pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del IDU y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar servicios propios de la gestión institucional.
- Cualquier otra práctica no descrita que desencadene en un conflicto de interés.

Sin perjuicio del establecimiento de otros deberes, los directivos, funcionarios y contratistas del IDU, daremos cumplimiento a los siguientes deberes:

- Revelar a tiempo y por escrito a las autoridades competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo del IDU.
- Guardar y proteger la información que la normatividad legal o las políticas de seguridad de la información haya definido como de carácter reservado.
- Contribuir a que se le otorgue a todos los ciudadanos y habitantes del territorio Distrital un trato equitativo y a que se le garanticen sus derechos.

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los directivos, funcionarios y contratistas del IDU se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

- Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración.
- Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- Realizar actividades que atenten contra los intereses de la administración.

¹ Para efectos del presente documento se entenderá como proselitismo el empeño o afán con que una persona o una institución tratan de convencer y ganar seguidores o partidarios para una causa o una doctrina (tomado de: [HTTPS://WWW.GOOGLE.COM.CO/SEARCH?Q=PROCELITISMO&OQ=PROCELITISMO&AQS=CHROME..69157J0L5.2078J0J7&SOURCEID=CHROME&IE=UTF-8#Q=PROSELITISMO](https://www.google.com.co/search?q=PROCELITISMO&OQ=PROCELITISMO&AQS=CHROME..69157J0L5.2078J0J7&SOURCEID=CHROME&IE=UTF-8#Q=PROSELITISMO)). El proselitismo no se encuentra asociado a la libertad religiosa o de cultos expresada en la Constitución Nacional.

- Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás disposiciones legales y reglamentarias, lesionen los intereses de la administración.
- Utilizar su posición en el IDU o el nombre de la Entidad para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
- Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- Utilizar los recursos del IDU para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Gestionar o celebrar negocios con el IDU para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
- Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de personas o entidades con las que el IDU sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

Los grupos de interés del IDU, deben revelar los conflictos de intereses en los cuales pudieran estar involucrados o incursos, o en los que crean que otro de ellos lo está, informando a la autoridad competente.

2. PREVENCIÓN, SOLUCIÓN Y DIVULGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

En relación con los conflictos de interés, los miembros del Consejo Directivo, el Director General, los directivos, los funcionarios, contratistas de prestación de servicios de apoyo a la gestión y los trabajadores del IDU deben:

- Evitar las situaciones en las que se les puedan presentar conflictos de interés.
- Desarrollar las actividades orientados por los valores, principios, prácticas y declaraciones enunciados en este Código de Buen Gobierno y en los demás documentos referenciados.
- De presentarse un conflicto de interés al Director General y/o a los miembros del Consejo Directivo, en ejercicio de sus funciones, éstos deben:
 - Dar a conocer el conflicto al Consejo Directivo, la que decide sobre la efectiva existencia o no del conflicto de interés.
 - Abstenerse de participar en la discusión y decisión sobre el tema de conflicto, aún si existe duda respecto de los actos que impliquen conflictos de interés.
 - Dejar constancia en las actas correspondientes.
- De presentarse un conflicto de interés a un funcionario o contratista en ejercicio de sus funciones o actividades, éste debe:
 - Suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el conflicto.
 - Informar por escrito del conflicto a su superior inmediato.

En este caso, el superior inmediato debe designar un funcionario adhoc para que dé continuidad a las actividades donde se presenta el conflicto de interés. La Dirección General debe definir los mecanismos necesarios que permitan la prevención y resolución de conflictos de interés en la recolección de información en las diferentes etapas del sistema de gestión de riesgo.

3. POLÍTICAS CON CONTRATISTAS

El IDU, da cumplimiento al Estatuto de Contratación Pública y al Manual de Contratación del Instituto de Desarrollo Urbano — IDU - , en los casos que aplique, para lo cual se compromete a observar las

disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia, de modo que la información sobre las condiciones y procesos contractuales sea entregada a los interesados oportuna, suficiente y equitativamente, y a que las decisiones para otorgar los contratos se tomen sin ningún tipo de sesgos o preferencias, sino de manera exclusiva con base en el análisis objetivo de las propuestas presentadas por los participantes.

4. GRUPOS DE INTERÉS Y PROPUESTAS DE VALOR

El Instituto de Desarrollo Urbano IDU ha identificado 9 grupos de interés claves para la Entidad conforme al objeto y nivel de interacción. A continuación, serán descritas las proposiciones (ofertas) de valor definidas para cada grupo de interés:

1. Entidades del orden nacional:
Ofrecemos generar proyectos en coordinación con la Entidad para el desarrollo de Bogotá Región.
2. Aliados Estratégicos:
Ofrecemos condiciones claras y objetivas en los componentes del proyecto (Técnico, Legal, Ambiental, Social, entre otros), en las fases precontractuales, contractuales y poscontractuales.
3. Entes de Vigilancia:
Ofrecemos información oportuna y confiable y disposición para atender las auditorías y los requerimientos.
4. Colaboradores:
Ofrecemos una transformación organizacional (estructural y cultural) que permita la construcción de relaciones de confianza y la generación de un ambiente de trabajo agradable, saludable, amigable, seguro con compromiso mutuo e interés común y la protección de la información y el conocimiento, a través de una correcta identificación y manejo de activos de información.
5. Entidades distritales:
Ofrecemos mejorar la planeación y ejecución de los proyectos para obtener una mejor credibilidad y aumento en la asignación de recursos.
6. Medios de comunicación:
Ofrecemos la generación de contenidos trans-media para facilitar y satisfacer las necesidades de los distintos canales de comunicación (TV, internet, radio, etc). Existencia de voceros para suplir la demanda de información oficial.
7. Comunidad:
Ofrecemos fortalecer, mejorar o conservar el subsistema de transporte y espacio público a través de proyectos de infraestructura que cumplan con estándares ambientales, sociales y de calidad.

CAPÍTULO III

1. POLÍTICA DEL SUBSISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Instituto de Desarrollo Urbano fortalecerá su Sistema de Control Interno, con el fin de asegurar el cumplimiento de su propósito central, visión, iniciativas estratégicas, indicadores de visión y valores organizacionales, generando estrategias de sostenibilidad, que brinden impactos positivos y de respeto al ciudadano y al medio ambiente, en el marco de las normas constitucionales y legales vigentes, el Plan de Desarrollo Distrital vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las normas vigentes, sus principios de Autocontrol, Autogestión y Autorregulación y la integración con

otros sistemas de gestión de la administración pública, para contribuir con el logro de los fines esenciales del Estado.

2. ÓRGANOS DE CONTROL INTERNO

El Control Interno en el IDU constituye para la administración y el Consejo Directivo, un mecanismo de control, con el fin de desarrollar los correctivos y mejoras que determinen los resultados. Se cuenta con una Oficina de Control Interno que ejerce control de gestión y una Oficina de Control Disciplinario que ejerce control disciplinario.

Oficina de Control Interno: Asesora a la Dirección General en la gestión del Control Interno para el cumplimiento de los planes, políticas, normas, objetivos y metas del Instituto, a través de mecanismos de control como: auditorías internas de gestión, auditorías de calidad, evaluación del sistema de control interno, informes de asesoría, evaluación de indicadores de gestión, evaluación de mapas de riesgos, informes periódicos.

Oficina de Control Disciplinario: Fomenta en los servidores públicos los principios de transparencia, legalidad y moralidad, en el cumplimiento de las funciones y fines del Instituto e investiga aquellas conductas que los afecten o pongan en peligro a través de mecanismos como las indagaciones preliminares y las investigaciones disciplinarias en primera instancia que se generen en la entidad.

3. POLÍTICAS EN MATERIA DE RIESGOS

El Instituto de Desarrollo Urbano - IDU - cuenta con políticas, procedimientos, metodologías y demás mecanismos para identificar, valorar, evaluar y monitorear los riesgos a los que se puede ver expuesta la Entidad en desarrollo de su objeto social. Así mismo, el IDU promueve el diseño e implementación de acciones a fin de mitigar o reducir el impacto de los riesgos y fomentar la cultura en materia de administración del riesgo al interior de sus procesos.

Es así como la política de administración del riesgo para el Instituto de Desarrollo Urbano consiste en incorporar en su gestión, las prácticas que permiten asegurar el cumplimiento de la planeación estratégica, la ejecución de los procesos y proyectos con el fin de lograr la protección de los intereses de la Entidad frente a los riesgos a que se encuentre expuesta. De igual manera, garantiza la participación de los servidores públicos en la identificación, análisis, valoración, tratamiento y monitoreo de la administración del riesgo y la asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

El IDU en el desarrollo de su misión se ve expuesto a diferentes tipos de riesgos, con variables y causas disímiles, así entonces, la política de administración de riesgos deberá facilitar la gestión de todos ellos, entre los que se identifican:

- **Estratégicos:** Riesgos que afectan la estrategia de alto nivel de la Entidad, o que, por ocasión de una iniciativa estratégica, la entidad se vea afectada en el desarrollo de su misión.
- **Contractuales:** Riesgos que afectan la gestión del contrato. Entre los que se incluyen riesgos de diferentes tipos: Económicos, social o político, operacional, financiero, regulatorio, de la naturaleza, ambiental y tecnológico.

- **Gestión:** Riesgos que afectan actividades o procesos de la Entidad, entre los que se incluyen los riesgos reputacional, legal y de gestión (u operativos propiamente dichos).
- **De Corrupción:** Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. Incluye riesgo de soborno.
- **De Seguridad de la Información:** Materialización y el impacto de las amenazas y sus vulnerabilidades que afectan la seguridad de la información.
- **Ambientales:** Aquellos factores o eventos que afectan negativamente un aspecto ambiental. Laborales: Accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas.
- **Laborales:** Son aquellos riesgos que afectan la salud e integridad de los trabajadores por ocasión o en desarrollo de sus labores.
- **De continuidad:** Riesgos de interrupción y que afectan la continuidad de la misión del Instituto.

El incumplimiento total o parcial por parte de los funcionarios del IDU, de las políticas, lineamientos y obligaciones establecidas sobre el Sistema de Administración de Riesgo, se considera como falta, en los términos del Código Disciplinario Único, independiente de la responsabilidad penal, civil, administrativa a que haya lugar.

TITULO VI. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

1. DE LA ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

El Instituto de Desarrollo Urbano —IDU- se compromete a aplicar los sistemas para la prevención, administración y resolución de controversias como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con los clientes y los demás grupos de interés y para proteger los recursos públicos. Cuando un ciudadano considere que se ha violado o desconocido una norma del Código de Buen Gobierno, puede dirigirse al ente de control competente, radicando su reclamación para ser estudiada y se procede a dar respuesta a la misma. Para la resolución y administración de una controversia derivada del Código de Buen Gobierno, se atiende la situación de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.

2. DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Instituto de Desarrollo Urbano —IDU- se compromete a desarrollar e implementar los siguientes indicadores para la medición de su gestión y su desempeño, así:

- **Indicadores de Integridad y Transparencia:** Mide la credibilidad y el reconocimiento de la Entidad de los principales grupos de interés (nivel de gobernabilidad). Este índice se aplica en el marco de la Encuesta de Satisfacción sobre los canales de atención. Para los proyectos aplica las encuestas de percepción ex ante, durante y ex post. La entidad aplicará los indicadores sobre transparencia, o los mecanismos que hagan sus veces, establecidos por la

Veeduría o la Secretaría General de la Alcaldía Mayor como parte de la estrategia de fortalecimiento institucional.

- **Indicadores de Comunicación:** Para medir los niveles de comunicación, la entidad aplica encuestas de percepción interna. Sobre la comunicación externa la Entidad aplica métricas asociadas a las redes sociales, tales como Nivel de alcance, nivel de mensajes, Likes y repercusión por tema (mensajes positivos, negativos, neutros o informativos), entre otros mecanismos asociados con las características del medio utilizado que permiten inferir el impacto de las comunicaciones sobre los principales grupos de interés.
- **Indicadores Estratégicos:** En el marco de la filosofía organizacional y el despliegue del mapa de alineación, la entidad cuenta con una batería de indicadores para evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión. Los indicadores se encuentran asociados al modelo de operación por procesos y el Sistema Integrado de Gestión del IDU.

3. DE LA VIGENCIA Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Vigencia del Código de Buen Gobierno: El Código de Buen Gobierno entra en vigor a partir de su aprobación mediante acto administrativo de la Dirección General. El Código de Buen Gobierno se divulga a los miembros del Instituto de Desarrollo Urbano IDU y a sus grupos de interés, mediante publicación de la resolución por la cual se adopte y por la socialización de este por los medios que se acuerden.

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
4	2021-01-23	Se actualizan los grupos de interés de cara al nuevo planteamiento estratégico.	24
3	2020-01-15	Ajustes a los valores organizacionales, a la terminología MIPG-SIG, y a la administración de riesgos.	24
2	31/05/2017	Ajuste del código de buen gobierno sobre el marco normativo, compromisos, filosofía organizacional, ética y valores.	37
1	09/10/2009	Creación del documento.	45

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	Abraham David Jimenez Torres, SGDU / Carlos Fernando Campos Sosa, OAP / Gabriel Alejandro Vargas Yaver, OAP / John Alexander Quiroga Fuquene, OAP / Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Roberto Carlos Aleman Lopez, OAP / Silvia Juliana Gonzalez Palomino, SGJ /
Validado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2021-01-20
Revisado por	Gian Carlo Suescun Sanabria, SGJ Revisado el 2021-01-22
Aprobado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Aprobado el 2021-01-23

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