



ABC DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN, Y DEL SISTEMA INTEGRADO IDU

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Elaborado por: Equipo de Planeación MIPG-SIG



CONTENIDO

¿QUÉ ES EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN?	2
¿QUÉ ES EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN?	3
DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN MIPG-SIG	4
¿POR QUÉ ES ÚTIL EL MIPG-SIG?.....	5
¿CÓMO CONTRIBUIMOS A IMPLEMENTAR EL MIPG-SIG?.....	6
¿CÓMO INICIA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG-SIG?	6
¿CUÁLES SON LOS SUBSISTEMAS?	8
GESTIÓN DE CALIDAD	8
GESTIÓN AMBIENTAL	10
SEGURIDAD Y SALUD EL TRABAJO	11
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	13
CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	15
RESPONSABILIDAD SOCIAL	16
GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	18
SUBSISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO	19
SUBSISTEMA EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE	21
SUBSISTEMA DE INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	22
¿CÓMO SE RELACIONA LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y EL MIPG-SIG?	23
¿CÓMO SE RELACIONAN LOS SUBSISTEMAS Y LAS HERRAMIENTAS DEL MIPG-SIG?	27

¿QUÉ ES EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN?

El MIPG-SIG es el conjunto articulado de buenas prácticas que permiten en el Instituto, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión con el fin de satisfacer a los grupos de valor e interés, cumplir con los instrumentos de planeación, en especial, el Plan Distrital de Desarrollo vigente, y contribuir bajo una política de integración, el cumplimiento de los fines esenciales del Instituto, sus propósitos organizacionales, su



mejor desempeño institucional y la consecución de resultados; la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y consta de siete (7) dimensiones y de cada uno se desprenden una o varias políticas:

- 1ª Dimensión Talento Humano.
- 2ª Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (Planear).
- 3ª Dimensión Gestión con Valores para Resultado (Hacer).
- 4ª Dimensión Evaluación de Resultados (Verificar y Actuar)
- 5ª Dimensión Información y Comunicación (dimensión transversal).
- 6ª Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación (dimensión transversal).
- 7ª Dimensión Control Interno (Verificar y Actuar).

¿QUÉ ES EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN?

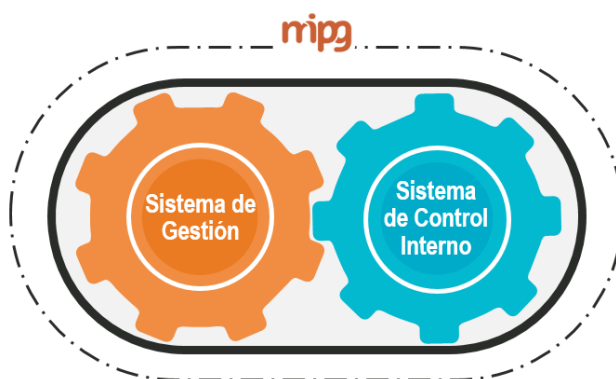
El Sistema Integrado de Gestión es el conjunto de orientaciones, procesos, políticas, metodologías, instancias e instrumentos enfocados en garantizar el desempeño institucional, cómo el SIG es una herramienta de gestión su aplicación se realiza en todos los procesos del Instituto e implica aspectos como Calidad, Medio Ambiente, Acción Social, Seguridad y Salud en el trabajo, blindaje frente a los riesgos de soborno, manejo y protección de la información, entre otros. Se dice que es un Sistema porque los elementos que lo conforman interactúan entre sí para el logro de un propósito común. Es integrado porque reúne diferentes aspectos asociados a los impactos de la Entidad y es de Gestión porque busca fortalecer la actuación de la Entidad frente al cumplimiento de su misión al incluir herramientas para la planeación, el seguimiento y el aprendizaje organizacional.

El SIG lo conforman diez (11) subsistemas, cada uno de los cuales tiene como referente una Norma Técnica Nacional o Internacional. Las normas técnicas describen prácticas reconocidas que aseguran el mejoramiento de la gestión por su probada eficacia en diversos Sectores y Tipos de Organizaciones. El Eje central del Sistema Integrado es la Gente quienes a través de sus valores, principios y acciones diarias (Gestión Ética) dan vida al Sistema Integrado y generan mejoramientos enraizados en la cultura organizacional del Instituto.



DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN MIPG-SIG

Con el inicio de la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el ámbito nacional y territorial, se articula los sistemas de gestión junto con el sistema de control interno al interior de las entidades, que gráficamente queda de la siguiente forma:



ARTICULACIÓN

En el Instituto el Sistema de Gestión MIPG-SIG ha sido definido a través de los siguientes actos administrativos:

- ✓ [Resolución 0156 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 7419 de 2021](#) "Por la cual se actualizan las Instancias de Coordinación Interna del IDU en el marco de las dimensiones operativas MIPG"
- ✓ [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".



MIPG-SIG DEL IDU



¿POR QUÉ ES ÚTIL EL MIPG-SIG?

El Sistema de Gestión permite a las Entidades Distritales incorporar prácticas reconocidas que aseguren la eficiencia, eficacia y efectividad de su labor misional y el incremento en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de interés internos y externos.

Los Grupos de Interés son grupos de personas impactadas por las decisiones o actuaciones de la Entidad. Por ejemplo, Comunidad, Ciudadanos, Servidores Públicos, Entes de Control, Gobierno Nacional y Distrital, Secretarías, entre otros.



Fuente: Función Pública, 2017



El MIPG-SIG es útil porque permite mejorar sistemáticamente los procesos de la Entidad, al incorporar buenas prácticas en sus procesos y procedimientos, cumpliendo con los requisitos estándares para las entidades públicas, y generar espacios de reflexión y aprendizaje basados en la experiencia organizacional. El Sistema de Gestión y la forma en que se cumple los requisitos de los subsistemas son descritos en el Manual del MIPG-SIG.

¿CÓMO CONTRIBUIMOS A IMPLEMENTAR EL MIPG-SIG?

El MIPG-SIG es de todos y su implementación parte de comprometernos en nuestro día a día con:

Desde el MIPG	Desde el SIG
1. Reconocer la importancia de la ciudadanía y del servicio público.	1. Defender y fortalecer lo público
2. Tener la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos.	2. Garantizar la igualdad de derechos
3. Mantener continuidad en las políticas públicas	3. Impulsar la sostenibilidad ambiental
4. Colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias con el fin de entregar productos que agregue valor.	4. Ser transparente en el desarrollo de la función administrativa
5. Rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados	5. Implementar la cultura del autocuidado
	6. Buscar el mejoramiento continuo
	7. Contribuir a la implementación del SIG

A través del compromiso y de la participación en las actividades aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y aplicando las herramientas adoptadas por el Sistema de Gestión, estaremos construyendo un mejor IDU.

¿CÓMO INICIA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG-SIG?

Implementar el MIPG-SIG, inicia por la definición del compromiso de la Dirección General en desarrollar los diferentes mecanismos que satisfacen tanto al modelo como al sistema



integrado, y los beneficios esperados de su implementación. El compromiso se plasma en la Política del MIPG-SIG. La política sirve como marco de referencia para la construcción de las directrices de los Subsistemas. Las directrices de los subsistemas plasman el compromiso de la Dirección sobre la implementación del ámbito del subsistema y los potenciales beneficios esperados en la Entidad.

La política del MIPG-SIG fue aprobada mediante la Resolución 2330 de 2023, la cual es la siguiente:

La Política del Sistema Integrado de Gestión deberá promover la integración y mejora de los elementos comunes en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como de los Subsistemas articulados, a efecto de contar con lineamientos claros que promuevan la eficiencia, eficacia y efectividad del MIPG-SIG.

El MIPG-SIG será establecido, implementado, sostenido e incorporado al que hacer del Instituto, con el fin de:

1. Cumplir con el propósito central (misión) y el objetivo retador (visión).
2. Alcanzar los objetivos institucionales en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.
3. 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.
4. Responder a las necesidades y expectativas de los grupos de valor.
5. Cumplir con el marco constitucional y legal aplicable a la Entidad.
6. Optimizar el uso de recursos y la gestión del talento humano.
7. Gestionar los riesgos, aplicando el esquema de las tres líneas de defensa.
8. Identificar, transferir y compartir el conocimiento crítico de la Entidad, como base de la innovación.
9. Adoptar la mejora continua como una práctica organizacional permanente.



¿CUÁLES SON LOS SUBSISTEMAS?

GESTIÓN DE CALIDAD

Definición del Subsistema

Es una Herramienta de gestión que permite Satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios o ciudadanos sobre los servicios misionales de la entidad cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables y establecer un compromiso por el mejoramiento continuo.

Propósitos del Subsistema

- Obtener un alto nivel en los resultados del desempeño, eficacia, eficiencia y efectividad para los procesos del IDU.
- Realizar mejora continua sistemática de los procesos con base en mecanismos objetivos.
- Estandarizar los procesos
- Orientar al Instituto a satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía frente al papel misional de la entidad en el Plan de Desarrollo o los diferentes instrumentos de planeación.
- Apropiar en los servidores públicos la actitud y aptitud para hacer las cosas mejores cada día.

Representante: Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Norma Técnica de referencia: ISO 9001:2015

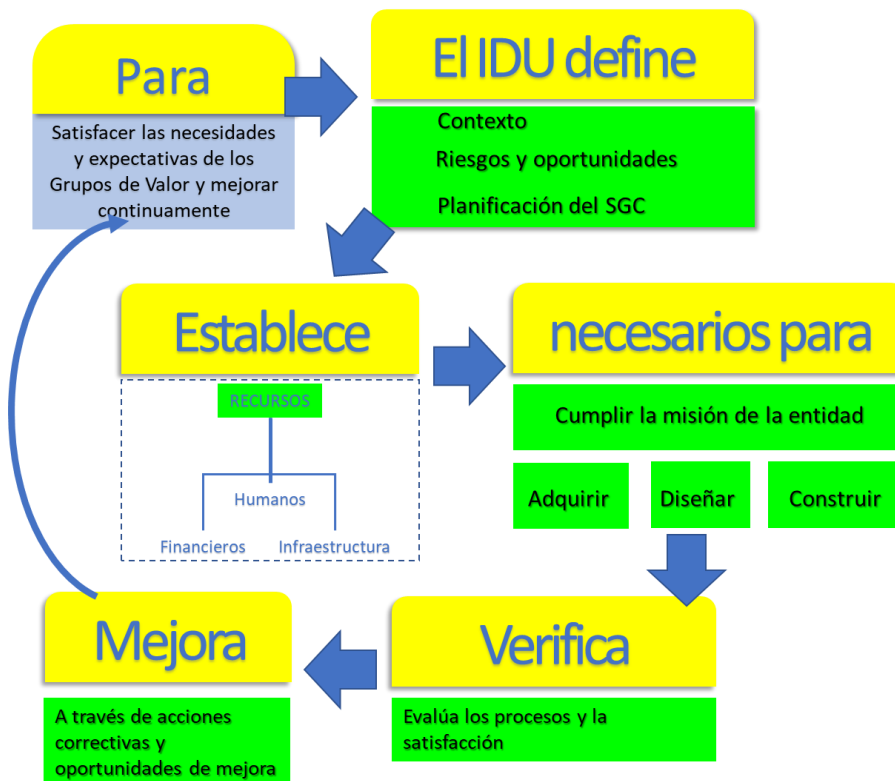
Directriz:

El Instituto de Desarrollo Urbano está comprometido en garantizar la calidad en la planeación, seguimiento y ejecución de proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y espacio público, y proyectos de gestión de la valorización, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital vigente, generando valor público para contribuir al bienestar de la ciudadanía, satisfacer las necesidades de los demás grupos de interés, y contribuir con la realización de los fines esenciales del Estado, a través de:



- La eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos.
- El compromiso y desarrollo del Talento Humano.
- Gestión social y servicio a la ciudadanía.
- El cumplimiento de los requisitos técnicos, legales y normativos aplicables.
- La innovación en procesos, métodos y materiales.
- La mejora continua de los procesos.

Como funciona:





GESTIÓN AMBIENTAL

Definición del Subsistema

Es una herramienta de gestión que, a través del cumplimiento de requisitos, requerimientos, políticas, objetivos, metas, programas, procesos y procedimientos, facilita la administración y control de los aspectos ambientales de la Organización, con el fin de potenciar la sostenibilidad de la Entidad y mitigar los efectos del cambio climático.

Propósitos del Subsistema

- Incorporar lineamientos y medidas para disminuir la vulnerabilidad ambiental del territorio en los proyectos de infraestructura para la movilidad, mediante la aplicación de buenas prácticas, nuevas tecnologías y metodologías sostenibles.
- Asegurar que en los proyectos que desarrolla la entidad, se identifique los impactos ambientales generados para prevenirlos, mitigarlos y corregirlos, mediante el cumplimiento de la normatividad vigente.
- Promover la cultura de la eco eficiencia administrativa al interior de la entidad, Identificando los impactos ambientales en los procesos con el fin de prevenirlos, mitigarlos, corregirlos y compensarlos.

Representante: el(la) Jefe Oficina de Gestión Ambiental y el(la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

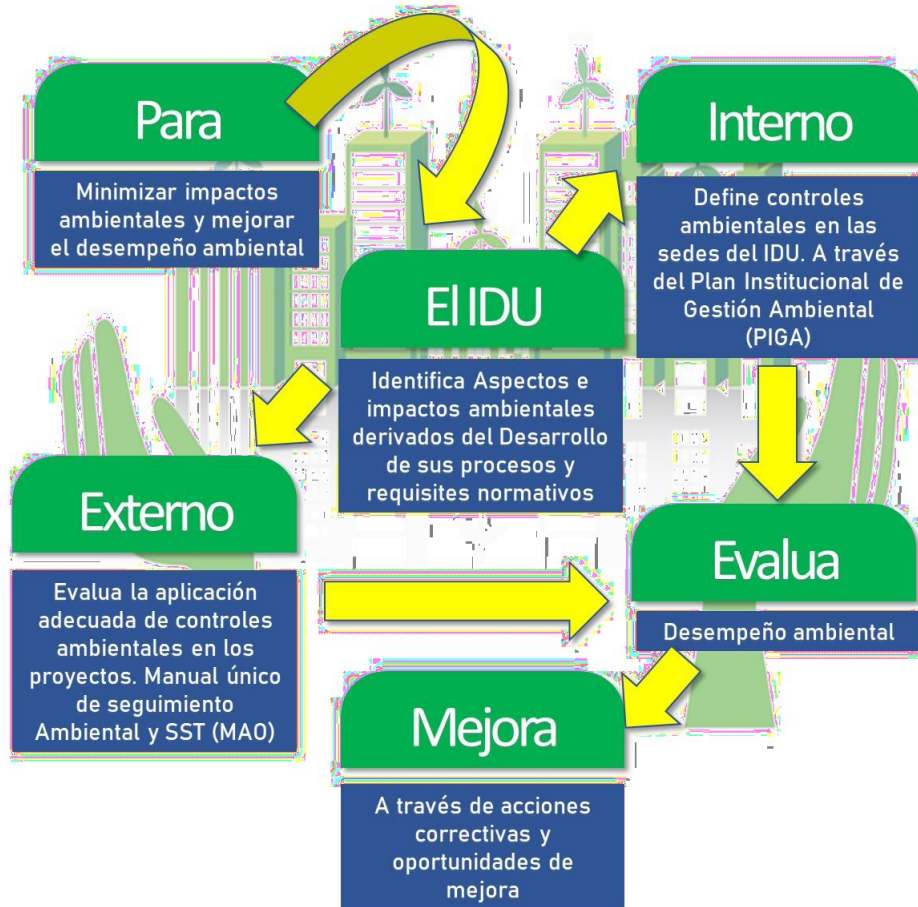
Norma Técnica de referencia: ISO 14001:2015

Directriz:

Instituto de Desarrollo Urbano gestionará proyectos de infraestructura que potencialicen ambientalmente el territorio, protegiendo a su vez la oferta ambiental, en el marco de la adaptación y mitigación al cambio climático, administrando los impactos generados en el ciclo de los proyectos y en su funcionamiento institucional, dando cumplimiento a la normatividad vigente, previniendo la contaminación y garantizando el mejoramiento continuo, con el propósito de sumar esfuerzos para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).



Como funciona:



SEGURIDAD Y SALUD EL TRABAJO

Definición del Subsistema

Herramienta para Gestionar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, buscando la implementación de un ambiente laboral sano que permita el mejoramiento del desempeño del Instituto y la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas.



Propósitos del Subsistema

- Garantizar un mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), a través de la prevención de enfermedades y accidentes laborales generados por las actividades y procesos desarrollados por la entidad.
- Cumplir la legislación ambiental aplicable en seguridad y salud en el trabajo del IDU, así como las demás normas, convenios y otros suscritos.
- Propiciar un ambiente de trabajo sano orientado al autocuidado
- Controlar y mejorar las características claves de operación asociadas a los riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo.

Representante: Subdirector(a) General de Gestión Corporativa

Norma Técnica de referencia: ISO 45001:2018

Directriz:

El Instituto en el desarrollo de los proyectos de infraestructura, mediante la construcción y conservación del sistema de movilidad y espacio público sostenibles y la gestión de la valorización, se compromete a identificar, eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, prevenir incidentes y accidentes de trabajo, prevenir las enfermedades laborales y el deterioro de la salud de los Servidores Públicos, Contratistas y Subcontratistas de la Entidad, en las sedes de la entidad y trabajo flexible.

Con base en la participación de los grupos de interés y consulta de los Servidores públicos y contratistas de la Entidad, que promueva la cultura del autocuidado y contribuya a generar ambientes saludables, procurando la implementación y mejoramiento continuo del subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de la normatividad vigente y otros requisitos aplicables.

El Instituto exigirá a los Contratistas el cumplimiento de los requisitos y normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la ejecución de su objeto contractual, quienes a su vez realizarán las exigencias del cumplimiento de dichos requisitos a los subcontratistas.



El Instituto brindará las condiciones de seguridad para los visitantes, durante su permanencia en las instalaciones.

Como funciona:



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Conjunto de prácticas destinadas a implementar, verificar, mantener y mejorar la protección de los activos de información críticos para la entidad y minimizar los riesgos por pérdida de confidencialidad, indisponibilidad o corrupción de la información.

Propósitos del Subsistema

- Asegurar la confiabilidad, integridad y disponibilidad de la información necesaria para el desarrollo de los procesos del Instituto.
- Tratar adecuadamente los riesgos de los Activos de Información



- Definir los lineamientos y buenas prácticas de seguridad de información del Instituto.
- Definir, aplicar y verificar el cumplimiento, de los lineamientos para el buen uso de las herramientas informáticas.

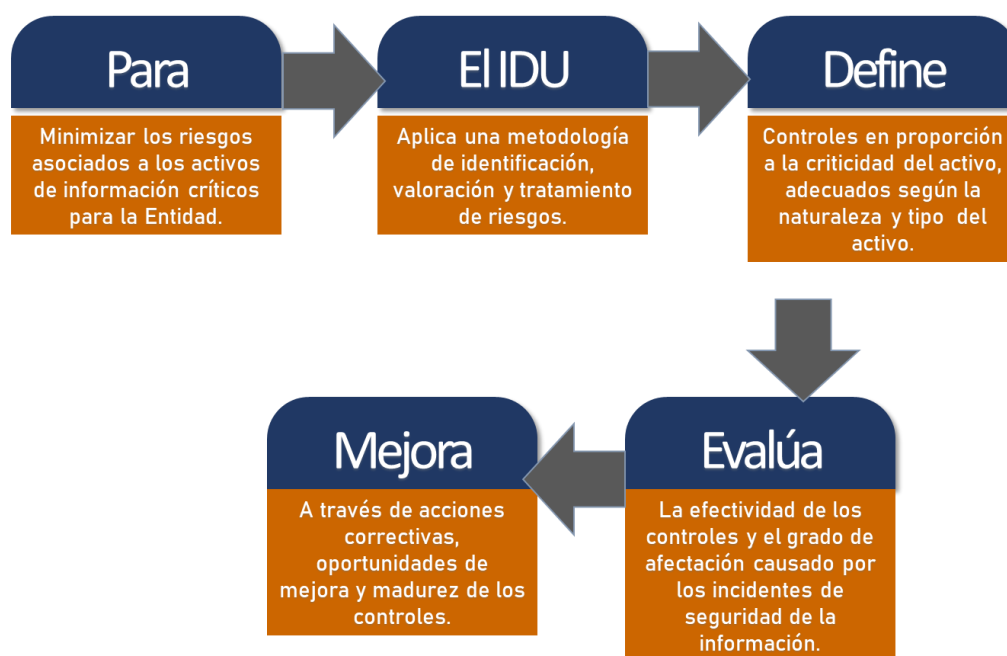
Representante: Subdirector(a) General de Gestión Corporativa

Norma Técnica de referencia: ISO 27001:2013

Directriz

El Instituto de Desarrollo Urbano se compromete a generar las condiciones de seguridad necesarias en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad para salvaguardar la información institucional en todos sus medios de conservación y divulgación a través de los recursos dispuestos, administrar de forma efectiva los riesgos asociados a sus activos de información, aumentar la credibilidad y confianza de los grupos de interés, implementar estrategias para el mejoramiento continuo y cumplir con la normatividad vigente.

Como funciona:





CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Es un plan logístico para la práctica de cómo la entidad debe recuperar y restaurar sus funciones críticas a niveles aceptables dentro de un tiempo predeterminado luego de un evento de interrupción.

Propósitos del Subsistema

- Asegurar el establecimiento de planes de contingencia y de recuperación de la información.
- Asegurar la creación de valor para los accionistas y la permanencia en el tiempo de la sociedad. Asegurar el establecimiento de mecanismos de control interno y de calidad de la información.
- Asegurar el establecimiento de mecanismos para la identificación, análisis, administración, control y la adecuada revelación de los riesgos, por la posible falta de establecer, probar y actualizar el Plan de Continuidad del Negocio.

Representante: Subdirector General de Gestión Corporativa

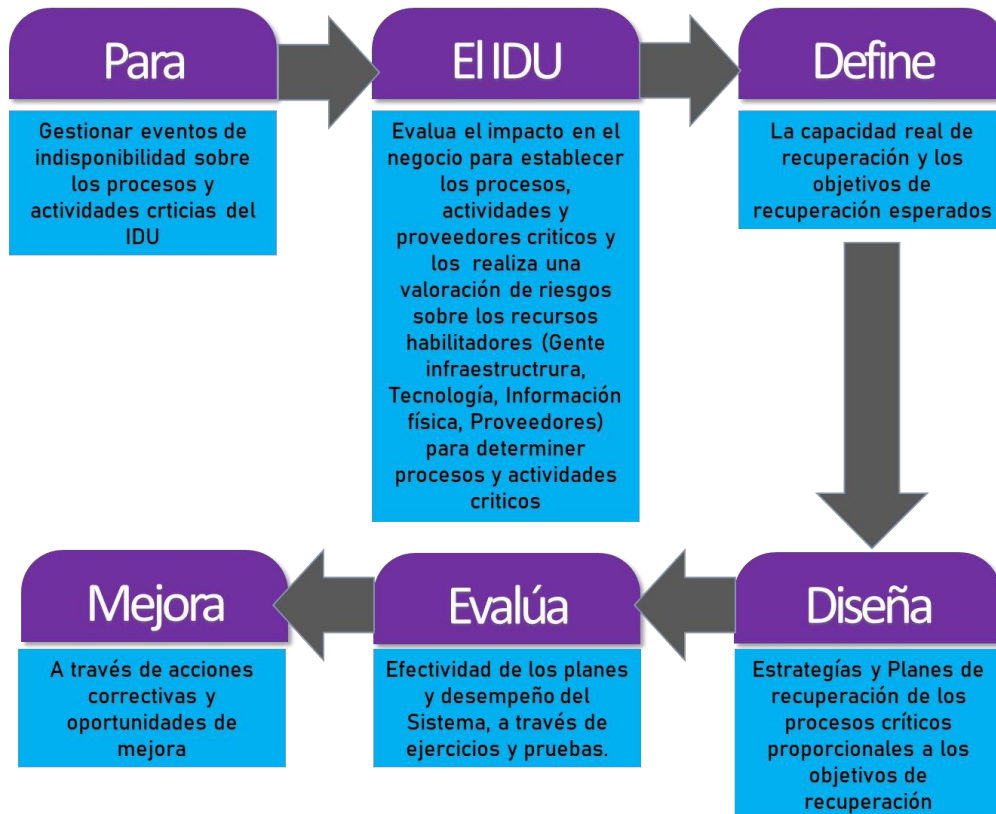
Norma Técnica de referencia: ISO 22301:2013

Directriz

El Instituto de Desarrollo Urbano definirá e implementará las estrategias para mantener la continuidad de sus procesos críticos y ante una indisponibilidad minimizar el impacto sobre sus servicios y funcionalidades; para lo cual se compromete con la sostenibilidad del Subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio, el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos, la satisfacción de las necesidades de los grupos de valor y el mejoramiento continuo.



Como funciona:



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Definición del Subsistema

Propicia el desarrollo sostenible y el mejoramiento del bienestar de la sociedad, a partir del impacto positivo generado por las obras que ejecuta la Entidad y las acciones en materia económica, ambiental y social.

La responsabilidad social implica: cumplir las leyes y los acuerdos interinstitucionales, unas buenas prácticas de gobierno corporativo, articulación y sinergia para la equidad y eficiencia con contratistas e interventores, respeto a las necesidades e impactos de la comunidad y sociedad en general, reconocer las partes interesadas y sus necesidades y aplicar principios de transparencia y respeto por los derechos humanos.



Propósitos del Subsistema

- Mejorar el relacionamiento con los Grupos de Interés
- Identificar oportunidades para generar valor social complementarias al desarrollo misional de la entidad y contribuir
- Asegurar la sostenibilidad de la Entidad
- Generar sentido de pertenecía y mejorar las relaciones con los grupos de interés

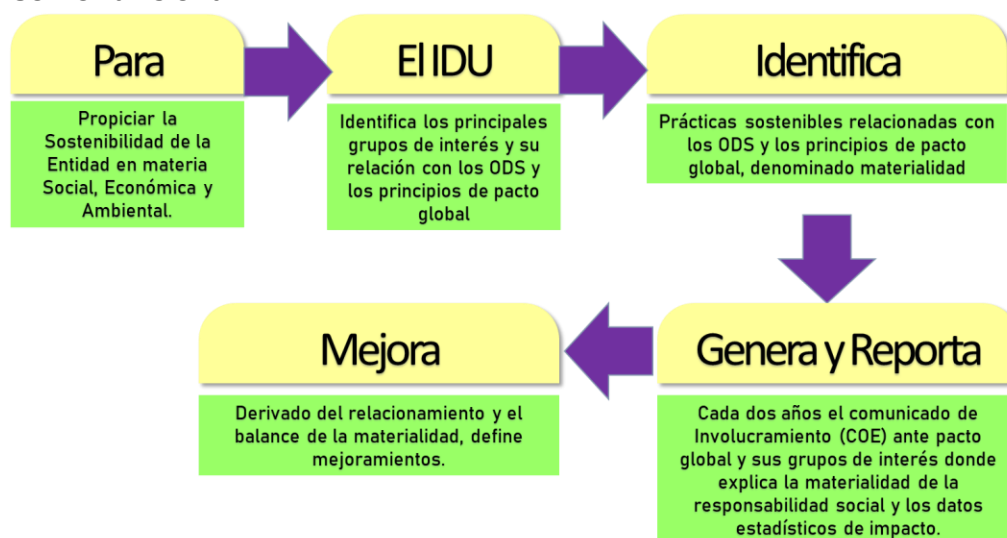
Representante: Jefe de la Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía.

Norma Técnica de referencia: Pacto Global, ISO 26000

Directriz:

El Instituto promueve la Responsabilidad Social en el cumplimiento de su propósito central (misión) bajo los principios asociados a derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, impulsando los Objetivos de Desarrollo Sostenible promulgados por la ONU.

Como funciona:





GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

Definición del Subsistema

Definir e implementar políticas que aseguren el desarrollo del ciclo de vida de los documentos, desde su generación eficiente, eficaz y efectiva recuperación o consulta, hasta su disposición final.

Propósitos del Subsistema

- Estandarizar los controles para la creación, organización, consulta y disposición final de documentos en la entidad
- Conservar la memoria institucional e histórica y el conocimiento de la entidad
- Brindar a la entidad las evidencias documentales sobre las decisiones o actuaciones administrativas que le permitan defender sus intereses ante situaciones jurídicas.

Representante: Subdirector(a) General de Gestión Corporativa

Norma Técnica de referencia: ISO 30301:2011 - ISO 15489:2016

Directriz:

El Instituto dará continuidad a la implementación de los lineamientos para la normalización de la producción y administración de la gestión documental del IDU, incorporando procesos de modernización tecnológica y de seguridad de la información, desde su origen hasta su destino final, con el propósito de conservar la memoria institucional documental, garantizando el acceso a la información de la infraestructura vial, transporte y movilidad multimodal para Bogotá región.

Como funciona:





SUBSISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

Definición del Subsistema

Es una herramienta de gestión orientada a la prevención y control sistemático de eventos reales de soborno, entendido como oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona en el desarrollo de las funciones.

Propósitos del Subsistema

- Lograr que los Servidores Públicos del IDU comprendan y sean conscientes de la Política Antisoborno y los elementos del Sub Sistema de Gestión Antisoborno del IDU.
- Fomentar el reporte de los actos de Soborno o sospechas del mismo y Asegurar la protección de la identidad del denunciante en buena fe y evitar represalias a éste.
- Fomentar una cultura organizacional orientada al cumplimiento del marco normativo vigente respecto a la gestión antisoborno.
- Asegurar la oportuna aplicación de las medidas de tipo administrativo, disciplinaria, fiscal y penal a que haya lugar, ante la presunta comisión de conductas relacionadas con Soborno de Funcionarios Públicos y Contratistas del IDU.

Representante: Subdirector(a) General de Gestión Corporativa

Norma Técnica de referencia: ISO 37001:2016

Directriz:

El Instituto en el marco de una gestión institucional con credibilidad y reconocimiento en la búsqueda permanente de generar bienestar en los habitantes de la ciudad mejorando la calidad de vida, prohíbe de manera expresa cualquier práctica relacionada con ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar de manera personal o por interpuesta persona una ventaja indebida, financiera o no financiera, en favor o provecho propio o de un tercero,



como incentivo o medio para que un servidor público del IDU haga o deje de hacer una actividad, en contra del ordenamiento jurídico.

Compromisos de los servidores públicos del Instituto:

1. Apoyar la mejora continua del Subsistema de Gestión Antisoborno.
2. Cumplir con la legislación Antisoborno aplicable, incluyendo los documentos internos del IDU, que hacen referencia a la prevención del soborno.
3. Cumplir con los lineamientos, códigos, procedimientos y acuerdos institucionales relacionados con la no tolerancia a ninguna práctica de soborno en la gestión institucional.
4. Reportar cualquier situación que pueda representar una práctica de soborno en la gestión institucional, sin incurrir en denuncia temeraria.
5. Apoyar la gestión de los miembros del "EQUIPO LÍDER ANTISOBORNO".
6. Actuar en el marco de la ética Institucional y legal, basada en los principios de moralidad, integridad y eficacia.
7. Apoyar las iniciativas del IDU relacionadas con la prohibición de cualquier práctica de soborno.

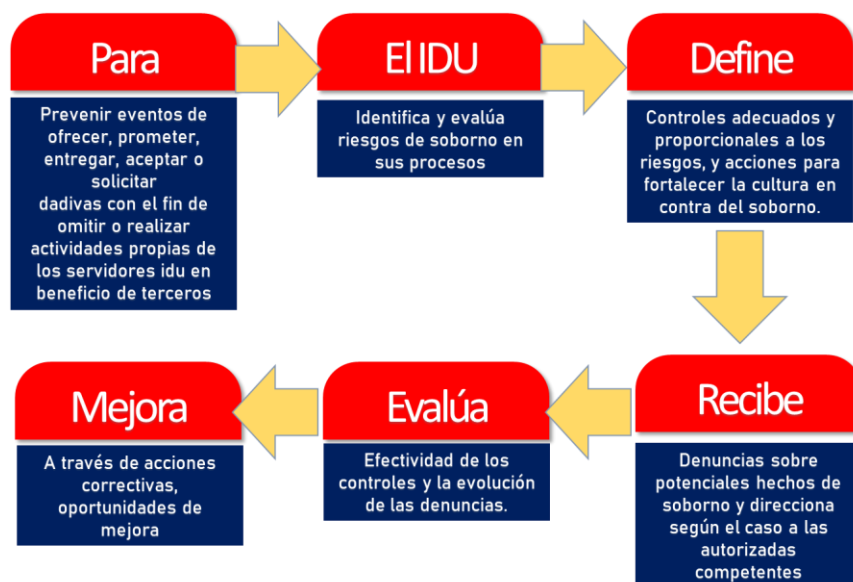
Compromisos del nivel directivo del Instituto:

1. Facilitar la formación, inducción o información relacionada con las actividades de la gestión institucional que fomenten la correcta aplicación y entendimiento del marco normativo y los procedimientos vigentes de la gestión institucional con todo el personal del Instituto.
2. Fomentar y facilitar a las personas, sobre la presunción de buena fe y con una sospecha razonable, la posibilidad de reportar a los miembros del EQUIPO LÍDER DEL IDU y al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO (ya sea directamente o a través de una tercera parte apropiada) la intención o sospecha de un soborno real.
3. Propender por que el Instituto maneje los informes de forma confidencial, con el fin de proteger la identidad del informante y de otras personas que participen o a las que se haga referencia en el informe, salvo que resultara necesario su declaración por avance en una investigación.
4. Permitir el reporte anónimo de cualquier intento, real o supuesto, de soborno o violaciones de la política de antisoborno.



5. Prohibir represalias, y proteger a las personas que brinden información, de cualquier represalia, en la medida que aquellas han reportado información de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, una preocupación por intento, real o supuesto, de soborno o violaciones de la política de antisoborno.
6. Permitir que el personal reciba el asesoramiento, de una persona apropiada, sobre qué hacer si se enfrentan a un problema o situación que podría involucrar soborno.
7. Facilitar la información relacionada con las actividades de la gestión institucional que fomenten la correcta aplicación y entendimiento del marco normativo y los procedimientos vigentes de la gestión institucional a contratistas.
8. Facilitar la realización de actividades que motiven a los servidores públicos y contratistas a mantener la debida confidencialidad, integridad y ética personal en relación con las actuaciones de tipo institucional.

Como funciona:



SUBSISTEMA EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Definición del Subsistema

Es un sistema orientado hacia la gestión de las personas en todo aquello que supera los requisitos meramente legales. Esto es, todo lo relativo a la calidad en el empleo, la



flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo personal y profesional y la igualdad de oportunidades.

Es un sistema de gestión que da respuesta a una nueva forma de afrontar la dirección y gestión de las personas, nuevos métodos y herramientas, que ponen el foco en la búsqueda de personas más comprometidas y productivas, pero también más felices, que formen parte de organizaciones más competitivas y eficientes, en entornos más flexibles y justos. Se trata, en definitiva, de alcanzar un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, desde la flexibilidad, el respeto y el compromiso bidireccional empresa – persona.

Propósitos del Subsistema

Representante: Subdirector(a) General de Gestión Corporativa

Norma Técnica de referencia: erf 1000-1

Directriz:

El Instituto está comprometido con mantener el equilibrio de la vida laboral, profesional y familiar de los Servidoras Públicos y Servidores Públicos a través de la definición y el fortalecimiento de medidas efr adecuadas a las necesidades y condiciones de las Servidoras y los Servidores, basadas en el principio de corresponsabilidad en procura del mejoramiento de la calidad de vida y la productividad.

SUBSISTEMA DE INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Definición del Subsistema

La gestión de conocimiento es una estrategia que permite identificar, capturar y compartir saberes claves para el cumplimiento de los objetivos institucionales, objetivos de procesos, misionalidad y satisfacción de los grupos de valor. La gestión de conocimiento es un componente transversal a todos los subsistemas esencial para la implementación y desarrollo de mecanismos, y la gestión de los aprendizajes derivados de la mejora en cada ciclo de gestión, razón por la cual se encuentra asociada al proceso de Prácticas Integrales de Gestión.



Propósitos del Subsistema

- Generar cultura proclive a valorar y compartir saberes y experiencias;
- Apoyar las tecnologías de información para fortalecer el trabajo colaborativo,
- Conservación, intercambio de saberes e interpretación de información para la generación de conocimiento.
- La interacción del conocimiento a través de la Gente IDU como principal elemento.

Representante: Jefe Oficina Asesora de Planeación

Norma Técnica de referencia: ISO 30401.

Directriz:

El Instituto está comprometido a gestionar su capital intelectual con el propósito de crear valor en la generación de estudios, planeación y ejecución de proyectos para el sistema de movilidad y espacio público, cumpliendo los requisitos legales, respetando la propiedad de los derechos intelectuales e industriales, generando espacios para gestionar el conocimiento entre la Gente IDU, promoviendo el aprendizaje organizacional, potenciando el intercambio de saberes, implementando mecanismos para conservar y proteger el conocimiento relevante y buscando la mejora continua en la gestión del conocimiento.

¿CÓMO SE RELACIONA LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y EL MIPG-SIG?

Por lo tanto, la filosofía organizacional es un conjunto de reflexiones estratégicas sobre el presente y futuro de la entidad que busca responder tres preguntas básicas: ¿Qué hacemos?, ¿Para qué lo hacemos? y ¿Cómo lo podemos lograr?, a través de los elementos que la componen, es decir, un propósito central, ADN IDU, un objetivo retador y los objetivos estratégicos.

A través de su construcción son especificadas las necesidades, retos y roles de la Entidad sobre las necesidades de ciudad y los Grupos de Valor. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión junto con el Sistema Integrado de Gestión, son herramientas aplicables para asegurar el despliegue y logro de los elementos estratégicos definidos en la filosofía.



PLATAFORMA ESTRATÉGICA – RUTA HACIA EL FUTURO

Ruta hacia el futuro es el nombre con que se ha designado al camino que los servidores públicos recorrerán para lograr desarrollar el potencial de la entidad, con base en los aportes de toda nuestra Gente IDU. La ruta hacia el futuro implica un desafío institucional para cumplirle a la ciudad, materializando las metas del plan de desarrollo, al generar dinámicas de cambio institucional, procesos más simples y efectivos, modernizar al instituto, aumentar el impacto o huella social y asegurar su sostenibilidad. La ruta inicia por entender quiénes somos, a donde queremos llegar y definir cuáles son los principales pasos que debemos recorrer en un ejercicio de planeación estratégica. La intención es explicar este viaje que juntos recorreremos todos los servidores del IDU de cara hacia el futuro.

Metodología

Trazar la ruta inició en el segundo semestre de 2020 a través de un ejercicio de planeación estratégica conformado por cuatro fases, realizado con el acompañamiento de la firma Sinergy. En la primera fase, el ejercicio inició por diagnosticar nuestra posición estratégica frente a los principales grupos de valor, a través de entrevistas o cuestionarios a directivos o representantes de alto nivel. En este ejercicio participaron, por ejemplo, la Agencia Nacional de Infraestructura, Planeación Distrital, Contratistas IDU, la gente IDU, los sindicatos y más de 25 grupos de valor fueron contactados para que nos hablaran sobre el papel presente y futuro del IDU.





Fue un ejercicio muy interesante del cual se resaltó la buena percepción de los entrevistados sobre el IDU; incluso a algunos de los directivos participantes les sorprendió que nuestra entidad hiciera este tipo de ejercicio porque les presta atención a externos en su planeación interna.

Para la segunda fase, con los resultados del diagnóstico estratégico fue realizado un taller con los directivos para analizar la filosofía organizacional existente en la entidad y sugerir los ajustes correspondientes. En la tercera fase fueron realizados talleres con las áreas para identificar factores de éxito y validar los elementos de la filosofía y finalmente, en diciembre, fue aprobada en Comité Directivo la nueva filosofía organizacional, hoy llamada "*ruta hacia el futuro*".

Propósito Central (misión) y Objetivo Retador (Visión)

Propósito Central



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

Objetivo Retador



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.



Valores Organizacionales



Despliegue estratégico

Objetivo estratégico

Proyecto estratégico

- | | |
|--|---|
| <p>1</p> <p><i>Lograr la articulación interinstitucional para la estructuración y ejecución de proyectos urbanos/regionales.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Definición del Proyecto Normativo “Empoderamiento IDU”. • Implementación de la dependencia de Coordinación Interinstitucional • Modificación convenios con empresas de servicios públicos • Articulación Mesa de Infraestructura |
| <p>2</p> <p><i>Mejorar la gestión en el ciclo de vida de los proyectos para asegurar el cumplimiento de los mismos en términos de costo, tiempo y calidad</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conformación de equipos transversales. • Implementación de la dependencia de Gestión Ambiental • Modificación Guías de Proyectos. • Mejoramiento de la etapa previa de estudios • Implementación de mejores prácticas • Actualización de los proyectos • Implementación BIM |



- | | | |
|---|---|--|
| 3 | <p><i>Garantizar la ejecución de los proyectos claves de infraestructura (Plan de desarrollo, POT, Plan Maestro de Movilidad, proyectos de integración regional).</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Diseño e implementación del Plan de Obras Implementación de la dependencia de Programación de Proyectos Gestión de fuentes de financiación |
| 4 | <p><i>Consolidar la transformación de la entidad de forma que seamos innovadores, ágiles, íntegros, transparentes y sostenibles</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Ajuste del diseño de la entidad de cara a facilitar la integración Intervención de la cultura de la entidad Consolidación de la transformación Digital Ajuste e implementación de un modelo de liderazgo |
| 5 | <p><i>Mejorar el relacionamiento de la entidad con la ciudadanía y otros actores claves</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento del relacionamiento de la entidad Fortalecimiento del posicionamiento de la entidad |
| 6 | <p><i>Consolidar al IDU como una entidad humana, familiarmente responsable y centrada en la gestión del conocimiento</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de las competencias de la Gente IDU para asegurar la productividad. Creación e implementación de un modelo de Talento Humano. Diseño e implementación del Modelo de gestión del conocimiento para la entidad Diseño e implementación del laboratorio de Innovación Urbana |

¿CÓMO SE RELACIONAN LOS SUBSISTEMAS Y LAS HERRAMIENTAS DEL MIPG-SIG?

Los procesos son el punto de convergencia del Sistema Integrado, por tal razón, deben describir los diferentes elementos que relacionan el cumplimiento de los requisitos definidos para cada subsistema.

En tal sentido, con el fin de iniciar el desarrollo efectivo del Sistema Integrado de Gestión en el IDU y alinear el enfoque de procesos o modelo de operación con la Plataforma Estratégica aprobada en enero con la Resolución 156 de 2021 ratificó el modelo de operación



de procesos del IDU o Mapa de procesos, con la cual recibió la actualización con la Resolución 2330 de 2023.

El Mapa de Procesos es una herramienta que permite conocer la forma secuencial en la que una Entidad organiza su gestión interna para dar cumplimiento a la Razón Social y satisfacer las necesidades y expectativas identificadas de sus principales grupos de interés. El mapa de procesos hace referencia a Grupos de Interés para englobar las necesidades y expectativas de diferentes actores de la sociedad como elemento Central del Sistema Integrado de Gestión.