

RESOLUCIÓN N° 4598 **(18 de agosto de 2022)**

“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”.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU

en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por los Acuerdos 01 de 2009, 06 de 2021 y 02 de 2022 del Consejo Directivo IDU, artículo 12 del Decreto Distrital 807 de 2019, Artículo 2.2.22.3.4 del Decreto Nacional 1499 de 2017, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el artículo 5º literal d) del Acuerdo 06 de 2021 del Consejo Directivo del IDU asigna al Director General la función de “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 Distrital 19 de 1972, la Ley 489 de 1998...”.

Que el Decreto Nacional 2482 de 2012 adoptó a nivel nacional el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG como instrumento de articulación y reporte de la planeación, creándose a nivel institucional el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, instancia orientadora del MIPG en donde se discutirán todos los temas referentes a las políticas de desarrollo administrativo y demás componentes del modelo. Este Comité sustituiría los demás comités que tengan relación con el modelo y no sean obligatorios por mandato legal. Esta norma fue compilada en el Capítulo 3º del Decreto Único Nacional 1083 de 2015 y a su vez dicho capítulo fue recogido y modificado por el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 previó la integración de los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo a que se refiere la Ley 489 de 1998 en

un solo Sistema Integrado de Gestión, el cual debe articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993, así como con los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto Nacional 1499 de 2017 estableció que los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativos se denominarán Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño y en tal sentido previó la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, mediante la conformación de un Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en cada una de las entidades, encargado de orientar el MIPG, y cuya conformación es competencia en el orden territorial del representante legal de cada entidad.

Que los antecedentes en el Distrito Capital, respecto del Sistema Integrado de Gestión –SIG- y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG los encontramos en los Decretos Distritales 176 de 2010, 651 y 652 de 2011, 591 de 2018 y 807 de 2019 (vigente).

Que a su vez la evolución normativa del Instituto en esta materia se observa en las siguientes Resoluciones: 3295 de 2009, 1247 de 2010, 4001 de 2011, 447 de 2012, 852 de 2019, 1641 de 2019, 1019 de 2021 y 6175 de 2021(vigente).

Que el Decreto Distrital 807 de 2019 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional, como referente para el Sistema Integrado de Gestión de las Entidades Distritales, con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Distrito Capital y adecuar la institucionalidad del sistema y de las instancias correspondientes con el método nacional.

Que conforme con el artículo 8º del citado Decreto, los Comités Institucionales de Desarrollo Administrativo creados en las entidades del Distrito Capital, se denominarán en adelante Comités Institucionales de Gestión y Desempeño, y estarán encargados de orientar la implementación del SIGD y la operación del MIPG en su respectiva entidad u organismo.

Que en los términos del artículo 2.2.22.1.5. del Decreto Nacional 1499 de 2017 y del artículo 4º del Decreto Distrital 807 de 2019, el Sistema Integrado de Gestión se complementa y articula, entre otros, con los Sistemas de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información.

Que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 22 de abril de 2021 fue aprobada la política MIPG-SIG, expidiéndose la Resolución IDU-1019 de 2021 que adopta el Sistema de Gestión MIPG-SIG, crea equipos Institucionales, y establece el marco de referencia para el actuar de los Subsistemas en el Instituto de Desarrollo Urbano, recogido posteriormente por la Resolución IDU-6175 de 2021.

Que el MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones que parten de una visión multidimensional de la gestión organizacional; en el IDU agrupan a su vez, la implementación y mejora de los subsistemas de gestión, políticas, componentes, prácticas, procesos, herramientas o instrumentos con un propósito común, que adelantan las entidades públicas, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo opere eficaz y eficientemente, para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es una gestión y un desempeño institucional que genera valor público.

Que el Sistema Integrado de Gestión SIG-IDU debe promover la integración y mejora de los elementos comunes en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, así como de los subsistemas articulados, a efecto de contar con lineamientos claves que promuevan la eficiencia, eficacia y efectividad del MIPG-SIG.

Que las Directrices son fundamentales para definir el enfoque de los Subsistemas de Gestión y evidenciar el compromiso de la Dirección General en la implementación, mantenimiento y mejora; a su vez las Directrices de los Subsistemas de Gestión articulados deberán estar alineadas con la intención de la Política del MIPG-SIG del IDU, las cuales deben ser revisadas y aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El grado de cumplimiento de las Directrices se evaluará por medio de la ejecución de los objetivos de los Subsistemas desarrollados en el Instituto.

Que el artículo 269 de la Constitución Política establece que las entidades públicas, están obligadas a diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de Control Interno conforme a la ley; a su vez la Ley 87 de 1993 expresa que todas las entidades deben implementar herramientas que permitan la aplicación del Control Interno, dentro de los cuales se encuentra la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de los procesos.

Que con la Resolución IDU-6175 de 2021 se identificaron y articularon 10 Subsistemas de Gestión, los cuales se mantienen alineados con la intención de la Política del MIPG-SIG del IDU.

Que la Circular 092 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, define las directrices para la implementación del Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo -SARLAFT en las entidades distritales, con el objetivo específico de garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas del nivel distrital, el cual debe articularse y sumarse como un Subsistema más de Gestión del Instituto y alinearse con la política del MIPG-SIG.

Que mediante el Acuerdo 8 de 2022 del Consejo Directivo del IDU se aprobó la Política del Subsistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SARLAFT del Instituto, y se enuncia su “Directriz” y sus compromisos.

Que resulta necesario describir los antecedentes de este nuevo Subsistema de Gestión para el Instituto:

- a) Ley 1474 de 2011, que ordena a las entidades públicas la elaboración de los Planes de Anticorrupción; además introdujo modificaciones al proceso de responsabilidad fiscal adoptando medidas para el fortalecimiento del ejercicio de la función de control fiscal.
- b) Ley 1778 de 2016, reguló lo concerniente a la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y dictó otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- c) Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el Decreto Nacional 338 de 2019 que creó la Red Anticorrupción, que busca articular acciones oportunas y eficaces en la identificación de casos o riesgos de corrupción en instituciones públicas, para generar las alertas de carácter preventivo frente a las decisiones de la administración, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.
- d) CONPES Distrital 01 de 2018 que adoptó la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, y busca fortalecer las instituciones para prevenir y mitigar el impacto negativo de las prácticas corruptas en el sector público, privado y en la ciudadanía. Esto, a través de un gobierno abierto que implemente medidas de transparencia en la gestión pública para garantizar el derecho de acceso a la información, la participación y la colaboración ciudadana como pilares para la generación de valor público;

lograr una cultura sostenible de integridad en las servidoras y servidores públicos y la ciudadanía para generar apropiación de lo público; garantizar medidas anticorrupción para la prevención, detección, investigación y sanción de prácticas corruptas mediante el trabajo colaborativo de las entidades públicas.

- e) Ley 2014 de 2019 que establece la inhabilidad para contratar con el Estado a cualquier persona natural que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos contra la Administración pública, o delitos contemplados por la Ley 1474 de 2011 o de cualquiera de las conductas delictivas contempladas por las convenciones o tratados de lucha contra la corrupción suscritos y ratificados por Colombia; así como las personas jurídicas que hayan sido declaradas responsables administrativamente por la conducta de soborno.
- f) Decreto Nacional 1358 de 2020 que reglamenta el literal j) del artículo 8° de la Ley 80 de 1993, consagrando la inhabilidad para los individuos sancionados por actos de corrupción de contratar con el Estado.
- g) Decreto Distrital 189 de 2020 que establece medidas para la Gestión de riesgos de corrupción y medidas anticorrupción, mejoras en los esquemas de denuncias, protección de identidad del denunciante, compromisos de integridad y cláusula anticorrupción.
- h) Documento Institucional: “Ruta Metodológica para la implementación del SARLAFT en las Entidades Distritales” de la Secretaría General del Alcaldía de Bogotá 2020; que busca dar a conocer los aspectos básicos relacionados con el delito de LA/FT, a través de una ruta metodológica para el diseño de herramientas de apoyo, orientadas a la implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT como protección integral para las entidades del distrito, generando una cultura de prevención de los riesgos asociados al LA/FT, que contribuye al cumplimiento de la normatividad vigente. Además de recomendar como una buena práctica para las entidades distritales, asociar y articular a su gestión de riesgos, los criterios para la identificación, análisis y evaluación de riesgos asociados a LA/ FT, en el marco del fortalecimiento del sistema de control interno bajo el Modelo MECI, así como al esquema de líneas de defensa enmarcadas en el MIPG.
- i) Documento CONPES Nacional 4042 de 2021 que adopta la Política Nacional Antilavado de Activos,

contra la Financiación del Terrorismo y contra la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, en el cual se señala dentro de los sectores y principales componentes del Sistema ALA/CFT a las entidades públicas dentro de las cuales se cuentan los gobiernos locales, los cuales deben vincularse activamente a la lucha contra los fenómenos de LA/FT/FPADM, tanto desde la divulgación de campañas y esquemas de prevención que promuevan la cultura ALA/CFT/CFPADM, hasta la implementación de sistemas de administración del riesgo.

- j) Ley 2195 de 2022 que adopta disposiciones tendientes a prevenir actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público, ordena a las entidades públicas del orden territorial, implementar dentro de sus Programas de Transparencia y Ética Pública, medidas de prevención del Lavado de Activos, de la financiación del terrorismo y de la Proliferación de armas de destrucción masiva.

Que es preciso que el Subsistema de Gestión para la Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SG-SARLAFT, se adopte de manera transversal en la entidad, con el fin de promover la cultura de la legalidad e integridad y de mantener la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

Que el Sistema Integrado de Gestión MIPG-SIG del IDU y los 11 Subsistemas de Gestión articulados, incluido el Subsistema SARLAFT, son implementados, mantenidos y mejorados según los recursos disponibles y surtiendo los trámites presupuestales requeridos.

Que igualmente se requiere mantener articulado el Sistema Integrado de Gestión con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior del Instituto.

Que es necesario mantener la versión 6.0 del Manual de Procesos del IDU.

Que el Instituto considera necesario continuar promoviendo el mejoramiento de la gestión, fortalecer los mecanismos para satisfacer a los grupos de valor, incorporar buenas prácticas reconocidas a nivel internacional y actualizar los componentes del Sistema

Integrado de Gestión al marco normativo y reglamentario vigente del MIPG, con el propósito de mejorar el desempeño en el cumplimiento de la misión y asegurar la legitimidad y sostenibilidad del Instituto.

Que, en mérito de lo expuesto, el Director General del Instituto de Desarrollo Urbano,

RESUELVE:

TÍTULO I.

**EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SIG-
IDU EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO
DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG-**

Artículo 1. Objeto. Mediante esta Resolución se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-SIG IDU, como un mecanismo que facilita la integración y articulación entre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Control Interno, y se constituye en el marco de referencia para la implementación, sostenibilidad y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión -SIG del IDU y de los Subsistemas articulados; así mismo se definen sus elementos e instancias de coordinación para su establecimiento, implementación, mantenimiento y optimización, con el fin de optimizar el desempeño institucional y la consecución de resultados, en el marco de la legalidad, integridad y calidad en el servicio.

Artículo 2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. El Modelo MIPG se entiende, conforme con el Decreto Nacional 1499 de 2017, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio; contempla así mismo, un conjunto de conceptos, elementos y criterios, que permiten llevar a cabo la gestión coordinada de las entidades públicas. Enmarca la gestión en calidad e integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía. El MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer –Verificar – Actuar).

Artículo 3. Adopción de las Dimensiones del MIPG. El Instituto en la implementación del MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, a las cuales se adscribirán las diferentes actividades en desarrollo de la gestión del Instituto, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad y lineamientos del Departamento Administrativo de la función Pública DAFP, estas son:

1ª DIMENSIÓN	Direccionamiento Estratégico y Planeación (Planear)
2ª DIMENSIÓN	Talento Humano (Transversal)
3ª DIMENSIÓN	Gestión con Valores para el Resultado (Hacer)
4ª DIMENSIÓN	Evaluación de resultados (Verificar)
5ª DIMENSIÓN	Información y Comunicación (Transversal)
6ª DIMENSIÓN	Gestión de Conocimiento y la Innovación (Transversal)
7ª DIMENSIÓN	Control Interno (Verificar y Actuar)

Parágrafo 1. La 6ª Dimensión de “Gestión de Conocimiento y la Innovación”, podrá ser complementada con la implementación parcial de las prácticas del estándar ISO 30401 “Sistemas de Gestión de Conocimiento”. Los subsistemas podrán ser complementados con otras normas de gestión como ISO 20000 Calidad de los Servicios, ISO 50001 Eficiencia Energética, ISO 55001 Sistema Integrado de Gestión de Activos, ISO 56000 Gestión de la innovación, Carbón Neutro (ISO 14064- ISO 14067, PAS 2050), o con esquemas de certificación de buenas prácticas como Great Place to Work, entre otros.

Parágrafo 2. La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

Para entender esta dimensión, es necesario tener claro que la estructura del Modelo Estándar de Control Interno contempla dos elementos fundamentales:

- a) Esquema de responsabilidades integrada por cuatro líneas de defensa.
- b) Una estructura de control basada en el esquema de COSO/INTOSAI (COSO: *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission*, INTOSAI: Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores), compuesta por cinco componentes: (i) Ambiente de control, (ii) Evaluación del riesgo, (iii) Actividades de control, (iv) Información y comunicación y (v) Actividades de monitoreo.

Parágrafo 3. Conforme lo establece el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el MIPG promueve el mejoramiento continuo de las

entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Artículo 4. Definición del Sistema Integrado de Gestión MIPG-SIG del IDU. El MIPG-SIG del IDU 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.

Artículo 5. Definición de la Política MIPG-SIG del IDU. La Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y del Sistema Integrado de Gestión -MIPG-SIG del IDU, se define como el conjunto articulado de buenas prácticas que permiten dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y mejorar la gestión en el IDU.

Artículo 6. Atributos de la Política MIPG-SIG del IDU. La Política del Sistema Integrado de Gestión MIPG-SIG del IDU promueve la integración y mejora de los elementos comunes en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en los subsistemas articulados, así como en los lineamientos claves que impulsan la eficiencia, eficacia y efectividad del MIPG-SIG.

Parágrafo. Es responsabilidad del representante de la Alta Dirección presentar la Política del MIPG-SIG del IDU para aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño; instancia definida para evaluar el desempeño del MIPG-SIG, la cual debe ser divulgada en todos los niveles del Instituto y medida a través del cumplimiento de las Directrices de los Subsistemas articulados, durante la revisión por la Dirección.

Artículo 7. Fines y objetivos de la Política MIPG-SIG del IDU. 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 quehacer del Instituto, con el fin de:

- 7.1 Cumplir con el propósito central (misión) y el objetivo retador (visión).
- 7.2 Alcanzar los objetivos institucionales en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.
- 7.3 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.
- 7.4 Responder a las necesidades y expectativas de los grupos de valor.
- 7.5 Cumplir con el marco constitucional y legal y normativo aplicable a la Entidad.
- 7.6 Optimizar el uso de recursos y la gestión del talento humano.
- 7.7 Gestionar los riesgos, aplicando el esquema de las tres líneas de defensa.
- 7.8 Identificar, transferir y compartir el conocimiento crítico de la Entidad, como base de la innovación.
- 7.9 Adoptar la mejora continua como una práctica organizacional permanente.

Parágrafo. Los objetivos del MIPG-SIG IDU corresponden a la sumatoria de los propósitos de cada uno de los Subsistemas de Gestión articulados.

TÍTULO II. SOBRE LOS SUBSISTEMAS Y SUS DIRECTRICES ARTICULADOS AL SISTEMA GESTIÓN.

Artículo 8. Subsistemas y las buenas prácticas. Los Subsistemas son referentes de buenas prácticas, cuyo grado de implementación y maduración se realizará de acuerdo con las necesidades estratégicas y operacionales del Instituto. El Sistema Integrado de Gestión -MIPG-SIG IDU se articula con once (11) Subsistemas en consonancia con las buenas prácticas internacionales, estos son:

	Sigla	Subsistema	Norma	Objetivo
1.	SGAS	Antisoborno	ISO 37001	Asegurar la aplicación de prácticas para prevenir e identificar situaciones de soborno, directo o indirecto, al interior de los procesos o actividades críticas para la organización.

	Sigla	Subsistema	Norma	Objetivo
2.	SGC	Calidad	ISO 9001	Asegurar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor y grupos de interés, demostrando la capacidad de proporcionar entregables que cumplan con los requisitos técnicos y legales aplicables, estableciendo un compromiso por la mejora continua.
3.	SGA	Ambiental	ISO 14001	Gestionar los impactos ambientales derivados de las actividades, productos y servicios que desarrolla el Instituto con el fin de promover el desarrollo urbano sostenible en el Distrito y la mejora continua del desempeño ambiental institucional.
4.	SGSST	Seguridad y Salud en el Trabajo	ISO 45001	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, la promoción de la cultura del autocuidado y la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas.
5.	SGSI	Seguridad de la Información	ISO 27001 ISO 27701	Establecer, implementar, operar, verificar, revisar, mantener y mejorar la protección de los activos de información requeridos para garantizar la sostenibilidad y el éxito de la Entidad y proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información.
6.	SIGA	Gestión Documental y Archivo	ISO 30301 ISO 15489	Definir e implementar políticas que aseguren el ciclo vital del documento, desde su generación hasta la eficiente, eficaz y efectiva recuperación de la documentación, con el propósito de resguardar la memoria institucional y optimizar el desarrollo de los procesos.
7.	SGRS	Responsabilidad Social	ISO 26000	Propiciar el desarrollo sostenible y el mejoramiento del bienestar de la sociedad, a partir del impacto positivo generado por las obras que ejecuta el Instituto y las acciones en materia económica, ambiental y social.
8.	SGCN	Continuidad del Negocio	ISO 22301	Garantizar la correcta prestación de los trámites y servicios a un nivel mínimo requerido como mecanismo de respuesta frente a la materialización de cualquier evento de interrupción que pueda conllevar a la indisponibilidad de la operación de los procesos críticos, reduciendo el impacto operacional y financiero.
9.	SGefr	Empresa Familiarmente Responsable	efr 1000-1	Facilitar el equilibrio de la vida personal, laboral y profesional de los Servidores Públicos para mejorar el clima laboral, fortalecer el sentido de corresponsabilidad y fortalecer la productividad.
10.	SGC&I	Gestión de Conocimiento e Innovación	ISO 30401	Identificar, retener, codificar y aplicar los saberes relevantes para asegurar la sostenibilidad de la entidad.
11.	SG-SARLAFT	Gestión para la Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva	Ley 2195 de 2022	Prevenir el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo en los procesos a través de los cuales se desarrollan los proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y espacio público.

Parágrafo. Las Políticas de los Subsistemas de Gestión se denominan “Directrices”, las que deben estar alineadas con la intención de la Política del MIPG-SIG, por ello son revisadas y aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o por el Consejo Directivo del IDU. El grado de cumplimiento de las Directrices se evalúa conforme con la ejecución de los objetivos de los Subsistemas desarrollados en el Instituto.

Artículo 9. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Antisoborno -SGAS-. 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.

9.1. Compromisos de los servidores públicos del Instituto:

9.1.1. Apoyar la mejora continua del Subsistema de Gestión Antisoborno.

9.1.2. Cumplir con la legislación Antisoborno aplicable, incluyendo los documentos internos del IDU, que hacen referencia a la prevención del soborno.

9.1.3. Cumplir con lineamientos, códigos, procedimientos y acuerdos institucionales relacionados con la no tolerancia a ninguna práctica de soborno en la gestión institucional.

- 9.1.4. Reportar cualquier situación que pueda representar una práctica de soborno en la gestión institucional, sin incurrir en denuncia temeraria.
- 9.1.5. Apoyar la gestión de los miembros del “Equipo Líder Antisoborno”.
- 9.1.6. Actuar en el marco de la ética Institucional y legal, basada en los principios de moralidad, integridad y eficacia.
- 9.1.7. Apoyar las iniciativas del IDU relacionadas con la prohibición de cualquier práctica de soborno.

9.2. Compromisos del nivel directivo del Instituto:

- 9.2.1. 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.
- 9.2.2. 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.
- 9.2.3. 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.
- 9.2.4. Permitir el reporte anónimo de cualquier intento, real o supuesto, de soborno o violaciones de la política de antisoborno.
- 9.2.5. 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.
- 9.2.6. 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.

- 9.2.7. 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.

- 9.2.8. 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.

Parágrafo. El incumplimiento de esta Política Antisoborno conlleva el inicio, por parte de las instancias internas del Instituto, de los procesos correspondientes procesos administrativos, a que haya lugar, así como el traslado a los organismos de vigilancia y control competentes.

Artículo 10. Objetivos del Subsistema SGAS. Los objetivos del Subsistema de Gestión de Antisoborno son:

- 10.1. Fortalecer las buenas prácticas antisoborno definidas en la norma ISO 37001:2016.
- 10.2. Lograr que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión del Instituto, comprendan y sean conscientes de la Política Antisoborno y los demás elementos que integran el Subsistema de Gestión Antisoborno del IDU.
- 10.3. Asegurar la protección de la identidad del denunciante en buena fe y evitar represalias a éste.
- 10.4. Fomentar la cultura organizacional para el cumplimiento del marco normativo vigente respecto a la gestión Antisoborno.
- 10.5. Trasladar eficiente y eficazmente a las entidades de orden nacional y distrital que corresponda, la información recopilada, a efecto que aquellos entes surtan las investigaciones de tipo administrativo, disciplinario, fiscal y penal a que haya lugar, ante la presunta comisión de conductas relacionadas con soborno de servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión del IDU.

Artículo 11. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Calidad –SGC–. El Instituto 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 y expectativas de los grupos de valor, y contribuir con la realización de los fines esenciales del Estado, a través de:

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

Artículo 12. Objetivos del Subsistema SGC. Los objetivos estratégicos del Subsistema de Gestión de Calidad son:

- 12.1. Lograr la articulación interinstitucional para la estructuración y ejecución de proyectos urbanos/regionales.
- 12.2. 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.
- 12.3. Garantizar la ejecución de los proyectos claves de infraestructura (Plan de Desarrollo, POT, Plan Maestro de Movilidad, Proyectos de Integración Regional)
- 12.4. Consolidar la transformación de la entidad de forma que seamos innovadores, ágiles, íntegros, transparentes y sostenibles.
- 12.5. Mejorar el relacionamiento de la entidad con la ciudadanía y otros actores claves.
- 12.6. Consolidar al IDU como una entidad humana, familiarmente responsable y centrada en la gestión del conocimiento.

Artículo 13. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión Ambiental –SGA–. El 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).

Artículo 14. Objetivos del Subsistema SGA. Los objetivos del Subsistema de Gestión Ambiental son:

- 14.1. 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.
- 14.2. 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.
- 14.3. Promover la cultura de la ecoeficiencia administrativa al interior de la entidad, Identificando los impactos ambientales en los procesos con el fin de prevenirlos, mitigarlos, corregirlos y compensarlos.

Artículo 15. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST–. 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.

Artículo 16. Objetivos del Subsistema SGSST. Los objetivos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- 16.1. Mantener el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo bajo los lineamientos de la

Norma ISO 45001, el Decreto Nacional 1072 de 2015, y la normatividad vigente.

- 16.2. Desarrollar acciones de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de la promoción de la salud y el autocuidado.
- 16.3. Implementar controles sobre los riesgos valorados y peligros identificados en la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- 16.4. Mantener la implementación del protocolo y los lineamientos establecidos por la Entidad en materia de bioseguridad.
- 16.5. Adaptar el Subsistema de SST a las modalidades flexibles de trabajo: Teletrabajo ordinario y trabajo en casa.

Artículo 17. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información –SGSI–. El Instituto está comprometido a generar las condiciones de seguridad necesarias en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad adecuadas a la información institucional, en todos sus medios de conservación y divulgación, con los recursos asignados para administrar de forma efectiva los riesgos asociados a sus activos de información, aumentar la credibilidad y confianza de las partes interesadas, implementar estrategias para el mejoramiento continuo y cumplir con la normatividad vigente.

Artículo 18. Objetivos del Subsistema SGSI. Los objetivos del Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información son:

- 18.1. Fortalecer la cultura de seguridad de la información en la Gente IDU.
- 18.2. Administrar los riesgos de seguridad de la información para mantenerlos o reducirlos hasta un nivel Moderado o Inferior, aplicando el plan de tratamiento de riesgos vigente.
- 18.3. Elevar el nivel de madurez de los controles de seguridad de la información, pasando el 30% de ellos a nivel L4 y asegurando el 70% restante en L3.

Artículo 19. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión Documental y Archivo –SIGA–. 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.

Artículo 20. Objetivos del Subsistema SIGA. Los objetivos del Subsistema de Gestión Documental y Archivo son:

- 20.1. Conservar la memoria documental, institucional, histórica y el conocimiento técnico de la Entidad, incorporando procesos de modernización tecnológica y de seguridad de la información; y aplicando los procedimientos para la creación, organización, consulta y disposición final de los documentos.
- 20.2. Gestionar el conocimiento de la Entidad, a través de sus servicios, brindando la información requerida y solicitada por los grupos de interés del Subsistema.
- 20.3. Socializar los cambios y avances de la Gestión Documental como soporte de las actuaciones misionales y administrativas del IDU.

Artículo 21. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Responsabilidad Social –SGRS–. 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.

Artículo 22. Objetivos del Subsistema SGRS. Los objetivos del Subsistema de Gestión de Responsabilidad Social son:

- 22.1. Promover el ejercicio de buenas prácticas asociados a derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción en cada uno de los subsistemas, procesos y herramientas de gestión de la Entidad, con el fin de generar valor agregado y hacer visible la transformación de la imagen de la Institución.
- 22.2. Comunicar logros, impactos y avances de forma clara y estratégica a los principales grupos de interés en el cumplimiento de los principios de Pacto Global.
- 22.3. Fomentar estrategias de valor compartido con servidores públicos, contratistas, otras entidades y la ciudadanía en general para mejorar la calidad de vida de los habitantes del Distrito Capital, más allá del cumplimiento de la misión institucional.
- 22.4. Aumentar el compromiso de los servidores públicos para que su gestión se realice a través de la aplicación de principios y valores éticos que conduzcan a la generación de confianza y seguridad por parte de la ciudadanía en general y demás entidades del orden distrital y nacional.

Artículo 23. Adopción de la Directriz del Subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio—SGCN.

El Instituto garantiza que todos los procesos críticos del negocio, necesarios para la continuidad, operen adecuadamente para minimizar el impacto de la indisponibilidad de servicios frente a los grupos de valor del instituto, mediante la sostenibilidad del Subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio, que asegure el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos, necesidades de los grupos de valor y el mejoramiento continuo.

Artículo 24. Objetivos del Subsistema SGCN. Los objetivos del Subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio son:

- 24.1. Actualizar el Subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio bajo las buenas prácticas de la Norma ISO 22301:2019 y las necesidades de la entidad.
- 24.2. Planificar una estrategia de respuesta para el manejo adecuado y oportuno de incidentes, ante un evento que provoque, en el alcance definido, la indisponibilidad de los procesos críticos del negocio, necesarios para la continuidad de la operación.
- 24.3. Disminuir las posibles consecuencias sobre los procesos críticos del instituto y los principales grupos de valor, garantizando la recuperación progresiva y oportuna de las operaciones esenciales de la Entidad hasta la recuperación de la normalidad.
- 24.4. Integrar el subsistema de Gestión de Continuidad del Negocio con los requerimientos emitidos por el IDIGER en materia de atención de emergencias y los servicios de respuesta requeridos.

Artículo 25. Adopción de la Directriz y Objetivos del Subsistema Empresa familiarmente Responsable—SGefr. 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.

Artículo 26. Objetivos del Subsistema SGefr. Los objetivos del Subsistema de Gestión Familiarmente Responsable son:

- 26.1. Implementar acciones que potencien el reconocimiento, la valoración y el impacto de las medidas efr.

- 26.2. Diseñar y/o ajustar medidas efr con base en los segmentos poblacionales.

- 26.3. Definir acciones para fortalecer la participación de los líderes en la gestión del modelo efr.

Artículo 27. Adopción Directriz de Innovación y Gestión del Conocimiento -SGC&I- 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.

Artículo 28. Objetivos de Innovación y Gestión del Conocimiento -SGC&I- . Los objetivos del Subsistema de Gestión de Conocimiento e Innovación son:

- 28.1. Implementar de acuerdo con las características y necesidades organizacionales, buenas prácticas nacionales o internacionales sobre gestión de conocimiento, como las definidas en las normas ISO 30401, NTC 5801 o ISO 56001.
- 28.2. Generar espacios, herramientas o estrategias para transferir o compartir saberes a los grupos de Interés (Internos y externos).
- 28.3. Establecer y formalizar acuerdos de entendimiento con otras instituciones o comunidades, para desarrollar proyectos de innovación o investigación.

Artículo 29. Adopción Directriz para la Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y contra la financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SG-SARLAFT. El IDU se compromete a prevenir el Lavado de Activos (LA), la Financiación del Terrorismo (FT) y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM), en los procesos institucionales a través de los cuales se invierten recursos públicos para el desarrollo de los proyectos de infraestructura de los sistemas de movilidad y espacio público; con el fin de promover una cultura de legalidad, transparencia e integridad para recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

“En el IDU los recursos públicos se respetan, se invierten con transparencia”

Artículo 30. Objetivos del Subsistema SARLAFT. Los objetivos del Subsistema de Gestión de riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo son:

- 30.1. Fortalecer las buenas prácticas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- 30.2. Estimular la cultura de prevención de riesgos asociados al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo en los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión del Instituto.
- 30.3. Prevenir en la gestión institucional eventos relacionados con actividades delictivas que se puedan presentar por omisión, negligencia, y/o intención, por parte de los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión o cualquier parte interesada.
- 30.4. Reportar de manera eficiente y eficaz, en caso de identificar alguna situación inusual, irregular o incumplimiento, relacionada con actividades delictivas o que vayan en contra de la política del SARLAF o de las políticas definidas en el

Manual SARLAF de la Entidad a las autoridades competentes.

TÍTULO III RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN -MIPG-SIG Y DE LOS SUBSISTEMAS ARTICULADOS.

Artículo 31. Responsabilidad de la Dirección General. El máximo líder del MIPG-SIG y de los subsistemas articulados, es el Director General del IDU, quién tiene como responsabilidad el direccionamiento estratégico y el seguimiento al cumplimiento de los elementos que conforman el SIG, así como garantizar los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Parágrafo. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación es el representante de la alta dirección para la implementación y mejoramiento del MIPG-SIG.

Artículo 32. Designación de responsable por Subsistema de gestión del IDU: como buena práctica de gestión en el Instituto, se designan los siguientes responsables, quienes actúan como principales líderes y direccionadores de los Subsistemas de Gestión:

	SUBSISTEMA DE GESTIÓN	RESPONSABLE O LÍDER
1	Subsistema Integrado de Gestión Antisoborno (SGAS)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
2	Subsistema Integrado de Gestión de Calidad (SGC)	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
3	Subsistema Integrado de Gestión Ambiental (SGA)	Jefe de la Oficina de Gestión Ambiental - apoya Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
4	Subsistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
5	Subsistema de Seguridad de la Información (SGSI)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
6	Subsistema Integrado de Gestión Documental y Archivo (SIGA)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
7	Subsistema de Responsabilidad Social (SRS)	Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía
8	Subsistema Integrado de Gestión de Continuidad del Negocio (SGCN)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
9	Subsistema Integrado de Gestión efr (SGefr)	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa y Director(a) Técnico(a) Administrativo(a) y Financiero(a).
10	Subsistema Integrado de Gestión de Conocimiento e Innovación (SGC&I)	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
11	Subsistema de Gestión para la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y contra la financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SG-SARLAFT	Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.

Los responsables de los Subsistemas deberán coordinar los Equipos Técnicos de Trabajo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, referidos al Título IV de la presente Resolución, a efecto de garantizar que la implementación de cada Directriz y los objetivos de cada Subsistema, se realice bajo la normatividad vigente, en concordancia con las directrices establecidas por dicho Comité y las orientaciones del respectivo responsable de la alta Dirección.

Artículo 33. Compromisos de los responsables de los Subsistemas de Gestión, Los principales compromisos de los responsables de cada Subsistema de Gestión, son:

- 33.1. Promover en los procesos de la Entidad y las diferentes dependencias de la organización, una adecuada implementación y mantenimiento del Subsistema a cargo.
- 33.2. Gestionar los recursos necesarios para la implementación, sostenibilidad y mejora del Subsistema a cargo.
- 33.3. Planificar la implementación del Subsistema y definir si se requiere la creación y organización de equipo técnico, de acuerdo con lo establecido en el Título IV del presente acto administrativo.

- 33.4. Entregar oportunamente la información o informes solicitados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, relacionados con la implementación del Subsistema cuando sea requerido.
- 33.5. Asistir a las sesiones que sea convocado del Comité Institucional de Gestión y Desempeño cuando sea convocado.
- 33.6. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las evidencias documentos y soportes físicos y/o electrónicos de la implementación del Subsistema a cargo.
- 33.7. Promover el mejoramiento continuo del Subsistema a cargo, en los procesos donde tenga alcance el mismo, participando en la definición,

implementación y seguimiento de las acciones de mejora identificadas para los procesos y dependencias que representan del Instituto.

- 33.8. Atender las auditorías externas e internas y/o evaluaciones que se realicen al Subsistema a cargo.

- 33.9. Apoyar cuando se requiera, el proceso de contratación de auditorías externas del Subsistema a cargo.

Artículo 34. Designación de representante por política o componente MIPG-SIG del IDU.- Como buena práctica de gestión en el Instituto, se designan los siguientes representantes, quienes son los principales líderes y direccionadores de las políticas y componente del MIPG-SIG del IDU:

	POLÍTICA MIPG	LIDER Y REPRESENTANTES DE APOYO
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.1	Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.	Subdirector(a) Técnico(a) de recursos Humanos.
1.2	Política de Integridad.	Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Humanos – apoya Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
1.3	Política de Planeación Institucional.	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.4	Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.	Subdirector(a) Técnico(a) de presupuesto y Contabilidad – apoyan Subdirector(a) Técnico(a) de Tesorería y Recaudo, Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.5	Política de compras y contratación pública.	Director(a) Técnico(a) de Gestión Contractual, apoyan Director(a) Técnico(a) de Procesos Selectivos, Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.6	Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.	Jefe Oficina Asesora de Planeación – apoya Subdirector(a) General de Gestión Corporativa.
1.7	Política de gobierno digital y seguridad digital.	Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Tecnológicos – apoya Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones.
1.8	Política de seguridad digital.	Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Tecnológicos
1.9	Política de defensa jurídica.	Director(a) Técnico(a) de Gestión Judicial- apoya Subdirector(a) General Jurídico(a).
1.10	Política de mejora normativa.	Subdirector(a) General Jurídico(a).
1.11	Política de servicio al ciudadano.	Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía.
1.12	Política de racionalización de trámites.	Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía – apoya Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.13	Política de participación ciudadana.	Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía.
1.13.1	Política de rendición de cuentas.	Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía – apoyan Jefe Oficina Asesora de Planeación, Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones.
1.14	Componente de gestión ambiental.	Jefe Oficina de Gestión Ambiental – apoya Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.15	Política de evaluación de resultados.	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
1.16	Política de gestión documental.	Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Físicos.
1.17	Política de transparencia y acceso a la información y lucha contra la corrupción.	Jefe Oficina Asesora de Planeación – apoyan Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Tecnológicos, Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones, Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía, Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Físicos.
1.18	Política de gestión de la información estadística.	Jefe Oficina Asesora de Planeación – apoyan Director(a) Técnico(a) de Inteligencia de Negocios e Innovación, Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía, Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Tecnológicos.

	POLÍTICA MIPG	LIDER Y REPRESENTANTES DE APOYO
1.19	Política de gestión del conocimiento y la innovación.	Jefe Oficina Asesora de Planeación – apoyan Director(a) Técnico(a) de Inteligencia de Negocios e Innovación, Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Humanos.
1.20	Política de dimensión de control interno.	Jefe Oficina Asesora de Planeación - apoya Jefe Oficina de Control Interno.

Parágrafo. Para el caso de las políticas MIPG, se define el líder de la política y los representantes de apoyo, los cuales pueden variar de acuerdo con los cambios que se realicen al Modelo Integrado de Planeación y Gestión por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 35. Responsabilidades de los líderes por política o componente MIPG-SIG del IDU. – Las principales responsabilidades de los líderes por política o componente del MIPG, son las siguientes:

- 35.1. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG a cargo.
- 35.2. Planificar la implementación de la política o componente MIPG y definir si se requiere la creación y organización de equipo técnico, de acuerdo con lo establecido en el Título IV del presente acto administrativo.
- 35.3. Servir de canal de comunicación para la gestión y trámite de los asuntos relacionados con la política o componente a cargo entre el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y los representantes de apoyo.
- 35.4. Adelantar permanentemente ejercicios de autoevaluación de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG a cargo, solicitar a los representantes de apoyo su participación en dichos ejercicios.
- 35.5. Entregar oportunamente la información o informes solicitados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, relacionados con la implementación del MIPG cuando sea requerido.
- 35.6. Asistir a las sesiones que sea convocado del Comité Institucional de Gestión y Desempeño cuando sea convocado.
- 35.7. Adelantar los ejercicios de evaluación de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG a cargo, en el Formulario Único de Reporte y Avances de Gestión - FURAG o en los instrumentos definidos por las entidades territoriales y nacionales, coordinando

su respuesta completa con los representantes de apoyo y su entrega oportuna a la Secretaría Técnica del Comité.

- 35.8. Presentar oportunamente las solicitudes de ajuste a las acciones incluidas en el Plan anual de sostenibilidad MIPG, ante la Secretaría Técnica del Comité.
- 35.9. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y controlar las evidencias documentos y soportes físicos y/o electrónicos que hagan parte de éstas, de los ejercicios de autoevaluación y la implementación de las acciones incluidas en el Plan de sostenibilidad del MIPG.
- 35.10. Las demás asignadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Artículo 36. Responsabilidades de los representantes de apoyo por política o componente MIPG-SIG del IDU. – Las principales responsabilidades de los representantes de apoyo por política o componente del MIPG, son las siguientes:

- 36.1. Implementar metodologías iniciativas y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- 36.2. Participar activamente en los ejercicios de autoevaluación de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- 36.3. Identificar brechas de cumplimiento, acciones de sostenibilidad u oportunidades de mejora y proponer al Comité Institucional de Gestión y Desempeño iniciativas y/o acciones para garantizar la sostenibilidad de la política, el cierre de brechas o la implementación de mejoras.
- 36.4. Orientar, coordinar, hacer seguimiento y verificación de la implementación de las acciones aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño e incluirlas en el Plan anual de sostenibilidad MIPG o el que haga sus veces.

- 36.5. Entregar oportunamente el seguimiento de la implementación de las acciones aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño e incluidas en el Plan anual de sostenibilidad MIPG trimestralmente o cuando sean solicitadas por la Secretaría Técnica del Comité.
- 36.6. Entregar oportunamente la información o informes solicitados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, relacionados con la implementación del MIPG cuando sea requerido.
- 36.7. Asistir a las sesiones que sea convocado del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- 36.8. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las evidencias documentos y soportes físicos y/o electrónicos que hagan parte de éstas, de los ejercicios de autoevaluación y la implementación de las acciones incluidas en el Plan de sostenibilidad del MIPG.
- 36.9. Adelantar los ejercicios de evaluación de la política o componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG a cargo, en los instrumentos definidos por las entidades territoriales y nacionales, entregar la respuesta completa al líder de política o a la Secretaría Técnica del Comité según sea requerido.
- 36.10. Presentar oportunamente las solicitudes de ajuste a las acciones incluidas en el Plan anual de sostenibilidad MIPG, ante la Secretaría Técnica del Comité.
- 36.11. Participar activamente y entregar la información o productos relacionados con la implementación del MIPG, cuando la entidad sea requerida por entidades territoriales o nacionales.
- 36.12. Las demás asignadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Artículo 37. Responsabilidades de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión del Instituto con el MIPG – SIG IDU y los subsistemas de gestión. Los compromisos de los servidores públicos y contratistas PSP del IDU con el Sistema Integrado de Gestión MIPG-SIG IDU, son los siguientes:

- 37.1. Cumplir los lineamientos y lo definido en la documentación del Sistema Integrado de gestión MIPG – SIG IDU.

- 37.2. Apoyar la gestión de los Subsistemas de gestión y los líderes de políticas y componente del MIPG.
- 37.3. Participar en las iniciativas y estrategias del IDU relacionadas con la implementación y mejora del Sistema Integrado de Gestión MIPG – SIG IDU.
- 37.4. Apoyar la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión MIPG – SIG IDU.
- 37.5. Cumplir con la legislación aplicable, incluyendo los documentos internos del IDU.

TÍTULO IV ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

Artículo 38. Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Corresponde al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, entre otras funciones, definir la política del Sistema Integrado de Gestión y las directrices asociadas al desarrollo de los Subsistemas de Gestión articulados, y ser el órgano de coordinación y asesoría para la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del IDU.

Artículo 39. Equipos de Trabajo del Comité. Para el establecimiento, implementación, sostenimiento y mejora del MIPG-SIG IDU y de los Subsistemas articulados, y el cumplimiento de las responsabilidades del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Instituto contará con tres (3) equipos institucionales, esto es: Operativo, Técnico y Evaluador, definidos en los artículos siguientes.

Artículo 40. Equipo Operativo MIPG-SIG del IDU. El Equipo Operativo es coordinado por el representante de la Alta Dirección, esto es, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

El Equipo Operativo está integrado por representantes de las diferentes dependencias que conforman el Instituto de Desarrollo Urbano y son denominados “Gestores MIPG-SIG”. Los Jefes de área designan por escrito a un Gestor MIPG-SIG titular y a un Gestor suplente, para atender lo referente a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como de los Subsistemas de Gestión articulados, en el marco del MIPG-SIG.

Artículo 41. Responsabilidades Equipo Operativo. El Equipo Operativo tiene las siguientes responsabilidades:

- 41.1. Promover en los procesos de la Entidad y las diferentes dependencias de la organización, una óptima implementación y mantenimiento del MIPG-SIG del IDU y de los Subsistemas articulados.

- 41.2. Asistir a las reuniones, sensibilizaciones o talleres programadas por el Representante de la alta dirección para el MIPG-SIG IDU o quien éste designe.
- 41.3. Promover el mejoramiento continuo de la Entidad, a través de la participación en la definición, implementación y seguimiento de las acciones de mejora identificadas para los procesos y dependencias que representan del Instituto.
- 41.4. Informar al jefe de la dependencia o líder procesos/operativo, los requerimientos y temáticas abordadas durante el Comité.
- 41.5. Ser multiplicadores de las temáticas abordadas en los comités al interior de los procesos y dependencias que representan.
- 41.6. Desarrollar o contribuir con el desarrollo de los compromisos fundamentales sobre la implementación del MIPG-SIG IDU.
- 41.7. Ser agentes de cambio y transformación organizacional en el marco de las buenas prácticas del MIPG-SIG IDU.
- 41.8. Sugerir propuestas de mejoramiento relacionadas con el MIPG-SIG IDU, a los responsables de los procesos y al representante de la alta dirección para su evaluación y aplicación.
- 41.9. Desarrollar procesos de información y presentación de la entidad a los colaboradores nuevos de sus dependencias o procesos, según los lineamientos definidos por el representante de la alta dirección del MIPG-SIG IDU.

Artículo 42. Equipo Técnico MIPG-SIG IDU. Con el propósito de garantizar una óptima implementación y desarrollo del MIPG-SIG IDU y de los Subsistemas articulados, en especial, aquellos que están en proceso de estructuración, se crearán Equipos Técnicos a cargo del responsable de Subsistema o política MIPG respectivo, quien es la máxima autoridad en la implementación. El responsable planifica la implementación del Subsistema o política MIPG y organiza el equipo técnico, determinando la periodicidad de reuniones, dependencias participantes y su plan de acción.

El responsable del Subsistema presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el plan de acción y los avances o informes de su gestión cuando lo considere o cuando el Comité Institucional lo requiera.

Parágrafo 1. Las decisiones adoptadas en desarrollo de los Equipos Técnicos, debe ser presentadas por el responsable del Subsistema respectivo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su aprobación.

Parágrafo 2. Como buena práctica es recomendable formalizar la conformación del Equipo, asegurar la participación transversal de las dependencias del IDU en el equipo, elaborar un plan de acción que sirva como línea base para los seguimientos y monitorear el avance del plan por parte del responsable del Subsistema, o quien designe, para asegurar el cumplimiento de los resultados previstos.

Parágrafo 3. Para el caso del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el responsable del Subsistema y los miembros del equipo deberán realizar el curso de 50 horas en SST. Cuando el representante o los directivos de las dependencias asociadas no cuenten con el requisito, desde su posesión tendrán hasta 12 meses para realizar dicha capacitación, sujetos a la programación definida por la ARL, responsable de impartir el curso mencionado.

Parágrafo 4. Para el caso del Subsistema de Gestión de Conocimiento e Innovación el equipo está conformado por delegados de la Subdirección General de Gestión Corporativa, la Dirección Técnica Administrativa y Financiera, la Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización, la Subdirección General Jurídica, la Subdirección General de Desarrollo Urbano, la Subdirección General de Infraestructura y la Oficina Asesora de Planeación. Para el caso de los delegados designados por la Dirección Técnica Administrativa y Financiera deben incluir a representantes conocedores en Programas de Capacitación, Gestión Documental, Gobierno TI o aplicaciones.

Artículo 43. Equipo Evaluador MIPG-SIG IDU. El equipo es liderado por el Jefe de la Oficina de Control Interno, quien es responsable de orientar los procesos de evaluación. El equipo evaluador es el responsable de realizar la evaluación independiente y objetiva del establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continuo del MIPG-SIG del IDU y de los Subsistemas articulados. El equipo está conformado por auditores internos de diferentes dependencias.

Parágrafo 1. Los Auditores Internos de Gestión son servidores públicos o contratistas calificados que puedan realizar la evaluación independiente total o parcial del MIPG-SIG IDU y de los Subsistemas articulados. La Oficina de Control Interno, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, son responsables por su coordinación, conforme al procedimiento vigente.

Parágrafo 2. El servidor público del Instituto que participe como auditor del Instituto y que no se encuentre vinculado funcionalmente con la Oficina de Control Interno, tendrá un (1) día de permiso remunerado, por cada ciclo de auditorías en la que participe, el cual debe ser disfrutado dentro de la vigencia, previa coor-

dinación con el jefe inmediato; sin que en ningún caso se pueda superar un día de permiso remunerado por semestre, el anterior beneficio a efecto de garantizar la vinculación y permanencia de los auditores internos.

Artículo 44. Responsabilidades Equipo Evaluador. El Equipo Evaluador tiene las siguientes responsabilidades:

- 40.1. Participar en las actividades de entrenamiento y capacitación sobre técnicas de auditoría o profundización de procesos de la Entidad.
- 40.2. Asistir a las reuniones citadas por el líder para preparar el proceso de auditoría interna, según el enfoque correspondiente.
- 40.3. Aplicar los procedimientos de auditoría y las recomendaciones propias del proceso planeado.
- 40.4. Desarrollar la auditoría de forma imparcial y aplicando el código de ética del auditor interno vigente, y desempeñando el rol asignado.
- 40.5. Mantener la confidencialidad sobre la información recolectada y/o asociada con la auditoría.

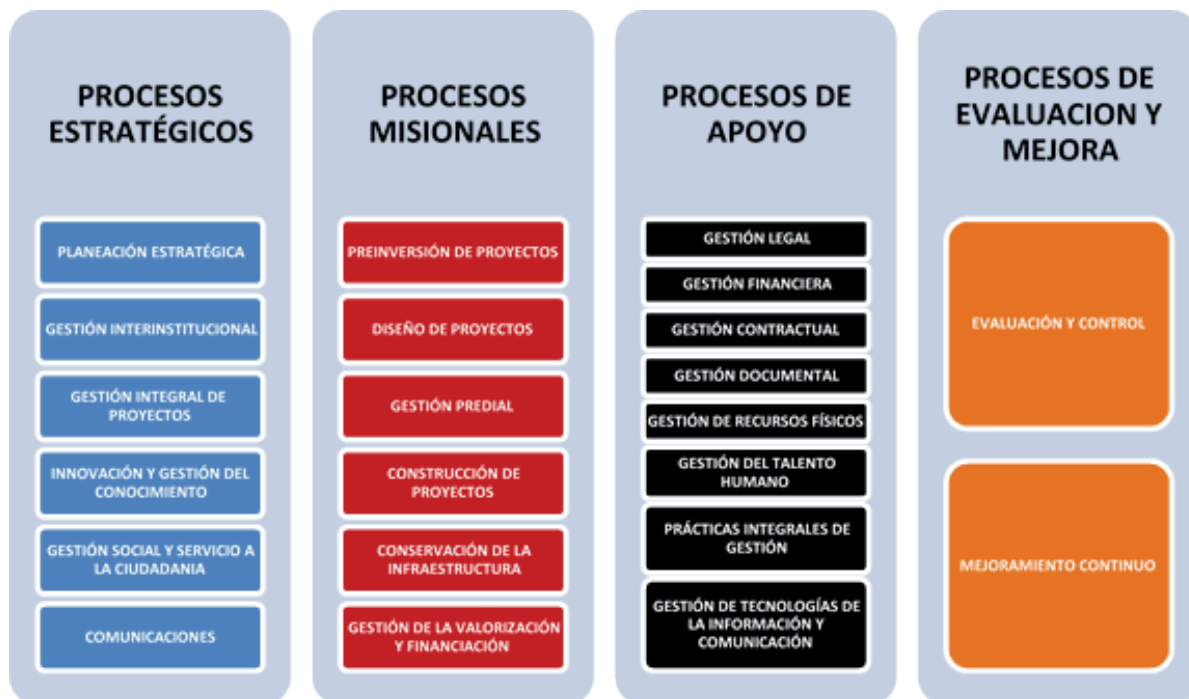
Artículo 45. Cumplimiento de Directrices por Servidores Públicos y Contratistas. Es responsabilidad

de los gerentes, servidores públicos y contratistas de servicios y apoyo a la gestión del Instituto, acatar las directrices establecidas en la presente Resolución, sus modificaciones, y aquellas relacionadas para la debida implementación y desarrollo del MIPG-SIG IDU y de los Subsistemas articulados, incluyendo la aplicación de los procedimientos y formatos, establecidos que fijen lineamientos institucionales.

TÍTULO V MANUAL DE PROCESOS DEL INSTITUTO.

Artículo 46. Adopción versión 6.0 del Manual de Procesos del Instituto de Desarrollo Urbano-IDU. Manténgase la adopción del Manual de Procesos del Instituto versión 6.0, cuyo objetivo es relacionar y unificar los documentos del Sistema Integrado de Gestión utilizados para el desarrollo de la gestión de la entidad y promover el autocontrol, basado en el conocimiento, por parte de servidores y colaboradores del IDU, de los procesos, los procedimientos y demás documentación. Este Manual puede ser consultado de forma interactiva en la intranet y página WEB del Instituto.

A continuación, se presenta la versión 6.0 del Manual de Procesos:



Artículo 47. Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de su fecha de su publicación y deroga las normas que le sean contrarias, en especial la Resolución IDU 6175 de 2021.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días el mes de agosto de dos mil vintidós (2022).

DIEGO SÁNCHEZ FONSECA
Director General