

*#Soyed=so*

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD



# 1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- cuenta con varias dimensiones, entre ellas, la dimensión del talento humano, la cual tiene como lineamiento dos políticas, denominadas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”, ambas orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

La integridad pública hace referencia al compromiso adquirido por quienes desempeñan los diferentes cargos dentro de la Institución en cumplimiento de los principios, valores y lineamientos Institucionales que se rigen bajo una conducta específica, teniendo en cuenta la integridad, la ética, la transparencia, la eficiencia y el manejo de conflicto de intereses.

El reconocer que los servidores públicos tienen comportamientos transparentes e íntegros contribuye al mejoramiento continuo de la gestión y beneficia a los usuarios y grupos de interés, no solamente porque cumplen los lineamientos, sino porque en sus prácticas, se evidencia un fuerte sentido de pertenencia institucional y desarrollan sus tareas dentro de los parámetros éticos.

A través de esta política, los servidores asumen el compromiso de desempeñar sus funciones orientadas bajo lineamientos éticos, con el fin de tener en cuenta la presencia y manejo de los posibles conflictos de interés.

Por lo anterior, se hace necesaria la creación de la política de integridad, toda vez que constituye un elemento fundamental en la construcción del capital humano, que, como consecuencia, genera la confianza que la comunidad y los grupos de interés deben tener en la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - EDESO.

## 2. OBJETIVO

Establecer la Política, el Código de Integridad y el manejo del conflicto de intereses como una guía de comportamiento para los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las Entidades Públicas

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Brindar orientaciones para la implementación de la Política y el Código de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ✓ Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública.
- ✓ Establecer la gestión para la identificación y declaración de conflicto de intereses.
- ✓ Sensibilizar a todos los servidores y colaboradores para que incorporen los valores en su quehacer diario.

## 3. ALCANCE

La Política de Integridad busca generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores y llegar a todos Servidores Públicos, así como para los contratistas, pasantes y demás partes interesadas de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO.

## 4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

*“La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente - EDESO, estamos comprometidos en actuar con honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, establecidos en su Código de Integridad, los cuales guían el proceder de los servidores públicos estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa su conducta laboral en la tarea diaria, y permitiendo promover cada día la legitimidad y la credibilidad dentro de la ciudadanía”.*

La Política de Integridad, se ejecuta mediante el cumplimiento de dos aspectos:

**Código de Integridad:** Que se convierte en la guía para la actuación de los servidores de la entidad basados en los principales valores del servicio público fomentando comportamientos íntegros.

**Conflicto de Intereses:** Orienta la identificación, declaración y gestión para las prácticas preventivas del comportamiento de los servidores públicos.

La política de integridad se convierte en la herramienta que facilita el fortalecimiento de los valores del servicio público y la implementación de acciones para la identificación temprana de conflicto de intereses, así como mecanismos de denuncia y control, que permitan seguimiento a los riesgos de gestión y corrupción y la implementación de acciones de mitigación.

En la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico.



Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

**Primero:** Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del personal directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

**Segundo:** Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades.

**Tercero:** Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

**Cuarto:** Adoptar y apropiarse el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

**Quinto:** Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

**Sexto:** Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

## 5. MARCO DE REFERENCIA

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
Decreto Nacional 124 de 2016	Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”. Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Decreto Nacional 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

## 6. HERRAMIENTAS

Para la implementación de la Política de Integridad, se tendrá como punto de partida la información de cada proceso y los documentos y herramientas disponibles en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, ha dispuesto una serie de documentos que facilitan la implementación de la política de Integridad, por parte de las entidades públicas. Entre otras, se destacan:

- Caja de herramientas que garantiza el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.
- Código de Integridad Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación - marzo 2018.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2.
- Autodiagnóstico de Integridad.
- Manual de implementación del Código de Integridad.
- Seguimiento a la integridad.

Información que puede ser consultada en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/comoopera-mipg>.

Adicionalmente, se dispone de una caja de herramientas que plantea actividades para el desarrollo del código de integridad que busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial. La información se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>.

## 7. DEFINICIONES

**CÓDIGO DE INTEGRIDAD:** Característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

**CONFLICTO DE INTERESES:** El concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

**INTEGRIDAD:** Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

**POLÍTICA DE INTEGRIDAD:** Fue adoptada en Colombia mediante el Decreto 1499 de 2017. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público. Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses.

**VALORES:** Se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra (Honestidad, responsabilidad, cumplimiento, etc.).

## 8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO, adoptó el Código de Integridad para los servidores públicos mediante Resolución No. 004 del 15 de enero de 2019 el cual establece los siguientes valores.

**Honestidad:** Actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo deberes con transparencia y rectitud y siempre buscando favorecer el interés general.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para escuchar y atender las necesidades e inquietudes de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas.

**Diligencia:** Cumplir los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia y así optimizar el uso de los recursos públicos.

**Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### ESTRATEGIAS:

Para dar cumplimiento a la Política de Integridad, se designó dentro de la Entidad un responsable, liderada por el Subgerente Administrativo y Financiero – Área de Talento Humano.

**Capacitación Íntegra:** El objetivo de esta actividad es que tanto los servidores públicos de la entidad y contratistas logren certificarse en el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por el DAFP y la realización de capacitaciones que fortalezcan la apropiación del código de integridad y los valores.

**Bienestar Íntegro:** El objetivo es asociar las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad.

**Campaña de Sensibilización:** El objetivo de esta estrategia, con el apoyo del equipo de comunicaciones, será la de diseñar la línea gráfica para las piezas de comunicación que serán remitidas a través de los canales internos (cartelera digital, intranet, revista digital y correo electrónico).

**Test de Percepción:** El Objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores y la elección de nuevos valores que fortalecerán el código.

## **CANALES DE COMUNICACIÓN.**

Los canales que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad son los siguientes:

**Canales Interpersonales:** Mediante memorandos, intranet, cartelera digital.

**Canales Interactivos:** Página web.

## **ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.**

Las estrategias de implementación del Código de Integridad en la Inducción y Reinducción pretenden afianzar las temáticas allí contenidas. Se propone incluir el componente del Código de Integridad dentro del Programa de Inducción de la Entidad y en la actividad de reinducción.

## **EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.**

La evaluación de la implementación del Código de Integridad es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la Entidad.