

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 1 DE 7

1. OBJETIVO

Definir los lineamientos de conducta para los servidores públicos y colaboradores de la EDESOS, mediante la implementación de estrategias que promuevan el Código de Integridad y fomenten valores éticos, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, prevenir actos de corrupción y garantizar una gestión pública transparente y alineada con los objetivos institucionales.

2. ALCANCE

La política inicia con la designación de Gestores de Integridad y la socialización del Código de Integridad, y se aplica a todos los servidores, contratistas y colaboradores de la EDESOS durante su vinculación. Finaliza con la evaluación del cumplimiento ético y la rendición de cuentas institucional, asegurando una gestión transparente y libre de corrupción.

3. RESPONSABLES

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD): Responsable de aprobar, dar seguimiento y actualizar la Política de Integridad, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la EDESOS y los lineamientos del MIPG.

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA: Coordina y lidera la elaboración, implementación y seguimiento de la política, garantizando su coherencia con los objetivos institucionales, la normativa vigente y los lineamientos del MIPG.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO: Apoyar a la Subgerencia Administrativa y Financiera en la elaboración, diseño, actualización e implementación de programas y estrategias asociadas a la política, asegurando la adecuada gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EDESOS: Participan activamente en la implementación de la política, cumpliendo con sus responsabilidades individuales y colectivas, y promoviendo comportamientos éticos que fortalezcan la gestión del talento humano y la confianza de los ciudadanos.

4. DEFINICIONES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD O CÓDIGO DE ÉTICA: Herramienta que guía el comportamiento de los servidores públicos, promoviendo la integridad, eficiencia y calidad en su labor diaria.

INTEGRIDAD: Probidad y rectitud en el actuar.

TRANSPARENCIA: Actuar con claridad, evitando dudas o ambigüedades en el ejercicio de la función pública.

CAMBIO CULTURAL: Modificación de comportamientos mediante la adopción de nuevos hábitos.

COMPORTAMIENTO: Forma de actuar de una persona en una situación específica o de manera general.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de valores, creencias y normas compartidas en una organización, que influyen en los comportamientos y prácticas habituales de sus miembros.

GESTIÓN ÉTICA/ GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD: Actuación responsable y autorregulada de los servidores públicos, orientada por la ética, la transparencia y el respeto en las relaciones con los grupos de interés y en la construcción colectiva del entorno institucional.

ÉTICA PÚBLICA: Disposición de los servidores para cumplir con los mandatos legales y constitucionales, actuando con eficiencia, integridad, transparencia y orientación al bien común.

PRINCIPIOS: Normas o ideas fundamentales que orientan la conducta y las decisiones, formando la base de los valores que guían la actuación individual y colectiva.

VALORES: Cualidades o atributos deseables en las personas que facilitan la convivencia y la dignidad humana, como la honestidad, responsabilidad y cumplimiento.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 2 DE 7

5. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 1474 de 2011	Establece normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción, así como la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1712 de 2014	Crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, garantizando el acceso a la información de las entidades del Estado.
Decreto Nacional 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015 e incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que incluye la Política de Integridad y el Código de Integridad del servicio público.
Ley 2013 de 2019	Busca garantizar los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y registro de conflictos de interés de los servidores públicos.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario, derogando la Ley 734 de 2002, con el fin de fortalecer la responsabilidad disciplinaria y la ética en el ejercicio de la función pública.
Resolución 004 de 2019	Por la cual se adopta el Código de Integridad en la EDESOS.
Ley 2016 de 2020	Se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.
Decreto 830 de 2021	Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
Ley 2195 de 2022	Se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

6. DESARROLLO

6.1 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

“La EDESOS reafirma su compromiso con la transparencia, la integridad y la calidad en el servicio público, promoviendo los valores del Código de Integridad entre sus servidores públicos, contratistas y practicantes. Esta política busca fortalecer una cultura ética orientada a la mejora continua, la garantía de derechos ciudadanos y la prevención de actos de corrupción”.

6.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS adopta la Política de Integridad como un compromiso institucional para consolidar una cultura ética, transversal y permanente en el servicio público. Su propósito es garantizar un desempeño responsable, transparente y orientado al interés general, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad institucional.

Esta política se fundamenta en tres (3) pilares esenciales:

- ✓ Apropriación de valores públicos: Promueve la vivencia de los valores del servicio público como base del comportamiento ético y transparente de todos los servidores y colaboradores.
- ✓ Fortalecimiento institucional: Integra mecanismos, herramientas y orientaciones que aseguren la idoneidad, eficiencia y calidad en la gestión pública.
- ✓ Relación con la ciudadanía: Impulsa el diálogo abierto y respetuoso como fundamento de la confianza y la participación ciudadana.

Con ello, la EDESOS reafirma su compromiso con una gestión pública íntegra, coherente con los estándares nacionales e internacionales en materia de ética, transparencia y lucha contra la corrupción, y orientada a la generación de valor público.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 3 DE 7

6.3 LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La Política de Integridad constituye el marco institucional que guía la implementación de estrategias para la apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos, contratistas, practicantes y demás partes interesadas.

Actúa como una herramienta preventiva y formativa, orientada a:

- ✓ Fortalecer la cultura organizacional basada en principios éticos.
- ✓ Promover los valores institucionales en el ejercicio de la función pública.
- ✓ Prevenir conductas contrarias a la ética y combatir la corrupción.
- ✓ Fomentar la transparencia y la confianza ciudadana.

En coherencia con el DAFP, la Circular Conjunta No. 100-004 de 2025 y la normativa vigente, la EDESOS impulsa espacios, mecanismos y actividades que promuevan buenas prácticas, el diálogo institucional y la apropiación de los valores que sustentan la gestión pública.

✓ Componentes clave de la implementación:

A. CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

Adoptado mediante la Resolución de Gerencia - EDESOS No. 004 del 15 de enero de 2019, el Código de Integridad es la guía institucional de comportamiento ético. Define los valores y principios que deben regir la conducta de todos los servidores y colaboradores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, que orientan el actuar diario y fortalecen la confianza ciudadana.

Acciones a ejecutar:

- ✓ Socialización continua del Código en espacios de inducción, capacitación, reuniones institucionales y canales internos de comunicación.
- ✓ Incorporación del Código en manuales de funciones, protocolos de actuación, reglamentos internos y demás instrumentos de gestión institucional.
- ✓ Diseño y ejecución de campañas de sensibilización sobre los valores éticos, dirigidas a todos los niveles de la organización.
- ✓ Celebración de la Semana de la Integridad en junio, con actividades pedagógicas, reflexivas y participativas, en conmemoración del Día Nacional del Servidor Público.
- ✓ Articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública, integrando las acciones del Código en las estrategias institucionales de prevención de la corrupción y fortalecimiento ético.

B. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

La Gestión de Conflictos de Interés es una herramienta fundamental para preservar la imparcialidad, la equidad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. En EDESOS, esta gestión busca garantizar que las decisiones institucionales estén siempre orientadas al interés general, evitando que intereses particulares interfieran en el cumplimiento de los fines del Estado.

Este componente se desarrolla conforme a la Ley 2013 de 2019, el Decreto 830 de 2021 y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2025, que establecen disposiciones específicas para la identificación, declaración, prevención y seguimiento de posibles conflictos de interés en el sector público.

Acciones a ejecutar:

- ✓ Socialización de la normativa vigente sobre conflictos de interés.
- ✓ Implementación de protocolos para la identificación y gestión preventiva.
- ✓ Registro y actualización de declaraciones en el SIGEP.
- ✓ Inclusión del tema en programas de inducción y capacitación.
- ✓ Acompañamiento por parte de los Gestores de Integridad.
- ✓ Monitoreo institucional de casos reportados.
- ✓ Diseñar e implementar actividades formativas sobre ética pública, integridad, prevención de la corrupción y gestión de conflictos de interés, dirigidas a todos los servidores públicos.

□

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 4 DE 7

C. GESTORES DE INTEGRIDAD:

Los Gestores de Integridad son servidores públicos designados por la entidad, con liderazgo, actitud de servicio y compromiso institucional. Su rol es promover, fortalecer y multiplicar prácticas de gestión ética y transparente, actuando como referentes del Código de Integridad en sus áreas de influencia.

La Circular Conjunta 004-2025 establece que estos gestores deben ser agentes activos en la consolidación de una cultura de integridad, y su designación debe ser formal, visible y respaldada por la alta dirección.

Acciones a ejecutar:

- ✓ Designación oficial de Gestores de Integridad en cada dependencia, mediante acto administrativo, garantizando representatividad y compromiso.
 - ✓ Capacitación en ética pública, prevención de la corrupción, gestión de conflictos de interés y aplicación del Código de Integridad.
 - ✓ Acompañamiento en procesos institucionales, como inducción, reinducción, jornadas de sensibilización y actividades de bienestar, para promover los valores éticos.
 - ✓ Identificación de riesgos éticos y dilemas institucionales, proponiendo soluciones y buenas prácticas para fortalecer la transparencia.
 - ✓ Participación activa en el Plan de Gestión de la Integridad, apoyando el cumplimiento de metas, indicadores y acciones programadas.
 - ✓ Canalización de inquietudes, propuestas y alertas éticas, actuando como puente entre los servidores públicos y los órganos de control interno.
 - ✓ Promoción de espacios de diálogo y reflexión, que permitan fortalecer el compromiso ético colectivo y la rendición de cuentas.
- ✓ Enfoque del triángulo de la integridad pública.

La Política de Integridad de la EDESOS se basa en el modelo del Triángulo de la Integridad Pública, definido por el DAFP, que articula la acción conjunta de tres actores clave:

La Entidad: Diseña e implementa políticas, controles y mecanismos que garantizan la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia. En la EDESOS, esto implica fortalecer el control interno, prevenir riesgos de corrupción y promover una cultura ética institucional.

Los Servidores Públicos: Son responsables de materializar los valores institucionales mediante una conducta coherente, imparcial y orientada al interés general.

La Ciudadanía: Participa activamente en la vigilancia, el control social y la corresponsabilidad en la gestión pública. La EDESOS fomenta espacios de diálogo y participación para fortalecer la confianza y el control ciudadano.



Fuente: Función Pública 2017

Este modelo promueve la coherencia y corresponsabilidad entre los actores, generando un entorno institucional basado en la integridad, la legitimidad y la confianza pública.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 5 DE 7

6.4 DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA ENTIDAD:

Antes de implementar la política, la EDESOS realizará un diagnóstico institucional para identificar el nivel de avance, brechas y oportunidades de mejora. Este diagnóstico incluirá:

- ✓ Aplicación de herramientas de autodiagnóstico y evaluación, como el instrumento oficial de MIPG para integridad y conflictos de interés.
- ✓ Revisión de la planeación institucional anterior, verificando si se incluyeron acciones, metas o productos relacionados con el Código de Integridad y la gestión de conflictos.
- ✓ Análisis del componente de gestión de riesgos, identificando controles frente a conflictos de interés.
- ✓ Consulta de informes de control interno sobre la implementación de la política.
- ✓ Formulación de acciones correctivas y de mejora, integradas en los instrumentos de planeación institucional.
- ✓ Verificación de la articulación de la política de integridad con estrategias de talento humano, transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, racionalización de trámites y servicio al ciudadano.
- ✓ Evaluación de la apropiación del Código de Integridad, incluyendo principios de acción y valores adicionales según la identidad institucional.
- ✓ Identificación de espacios de diálogo ético, reflexión sobre el rol del servidor público y apropiación de los valores.
- ✓ Revisión de procesos de talento humano, asegurando que incluyan criterios de integridad en selección, vinculación, desarrollo y evaluación.
- ✓ Definición de una estrategia institucional para la gestión preventiva de conflictos de interés, con mecanismos de registro, seguimiento y control.
- ✓ Verificación del cumplimiento normativo en declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés, mediante el Aplicativo por la Integridad Pública.
- ✓ Evaluación de mecanismos de vigilancia ética y control social, incluyendo canales de reporte y análisis de información.
- ✓ Publicación de información institucional clave, que fortalezca la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana.

6.4 IMPLEMENTAR LAS ACCIONES PARA LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La implementación de la Política de Integridad de la EDESOS se desarrollará conforme a los lineamientos, principios y atributos de calidad definidos en el Manual Operativo del MIPG – Versión Vigente, así como a los planes de acción y mejora aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Esta etapa corresponde a la ejecución de las acciones priorizadas a partir del diagnóstico institucional, con el propósito de fortalecer los factores críticos de integridad, cerrar brechas identificadas y consolidar una cultura ética y transparente.

Para garantizar su cumplimiento, la política se articulará con los siguientes instrumentos de planeación y gestión:

- ✓ Plan Estratégico del Talento Humano, asegurando el alineamiento de competencias, desempeño y desarrollo profesional con los principios de integridad.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación (PIC), orientado a la formación en ética, valores organizacionales y normativa aplicable.
- ✓ Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, promoviendo la motivación y el reconocimiento de comportamientos alineados con la integridad.
- ✓ Programa de Transparencia y Ética Pública, que establece acciones para garantizar la transparencia, el acceso a la información y la prevención de conflictos de interés.

Esta articulación asegura que la Política de Integridad esté integrada con los componentes de la dimensión de Talento Humano, contribuyendo a fortalecer la gestión institucional y alineándose con los atributos de calidad definidos por el MIPG.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: PT-GH-03
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 6 DE 7

6.5 EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

La evaluación de la Política de Integridad tiene como objetivo dar seguimiento a las acciones implementadas, medir su impacto, eficacia y contribución al fortalecimiento institucional, y garantizar la generación de valor público a través del talento humano.

El seguimiento estará a cargo de la Subgerencia Administrativa y Financiera, con el apoyo del Profesional de Talento Humano, verificando el cumplimiento de las actividades y evaluando los resultados frente a los objetivos establecidos.

La evaluación se fundamenta en los siguientes instrumentos:

- ✓ Autodiagnóstico de Integridad, para identificar brechas, niveles de madurez y oportunidades de mejora.
- ✓ Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), para monitoreo y control del desempeño institucional.
- ✓ Plan de Acción GETH, como guía de seguimiento, priorización y ajuste de acciones.

Se elaborará un informe anual de desempeño, que será presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando transparencia y rendición de cuentas.

La política de integridad se soporta en los siguientes instrumentos de planeación y seguimiento:

- ✓ Plan Estratégico del Talento Humano, asegurando alineamiento de competencias y desarrollo profesional con los principios de integridad.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación (PIC), orientado a la formación ética y normativa del personal.
- ✓ Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, promoviendo la motivación y el reconocimiento de comportamientos alineados con la integridad.
- ✓ Programa de Transparencia y Ética Pública, que establece acciones para garantizar transparencia, acceso a la información y prevención de conflictos de interés.

Estos instrumentos permiten una gestión basada en evidencia, orientada a resultados y alineada con los principios del MIPG, fortaleciendo el desarrollo del talento humano y la consolidación de una cultura ética y transparente.

6.6 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Política de Integridad será aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

Se realizará una revisión anual de sus lineamientos, o antes si se presentan cambios normativos, para garantizar su pertinencia, vigencia y coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.7 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Para asegurar la apropiación de la política por parte de todos los servidores públicos, se implementarán acciones de divulgación y sensibilización a través de los siguientes canales:

- ✓ Página web institucional
- ✓ Correo electrónico corporativo
- ✓ Grupos de WhatsApp oficiales
- ✓ Reuniones informativas, carteleras y medios digitales
- ✓ Procesos de inducción y reinducción, integrando la política en la formación inicial y continua

Estas acciones buscan garantizar que la Política de Integridad sea conocida, comprendida y aplicada efectivamente, fomentando la cultura de gestión estratégica del talento humano y contribuyendo a la generación de valor público.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento de la Política de Integridad alineada al Manual Operativo MIPG Versión 6	30/12/2025

8. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Profesional Universitario Talento Humano	Subgerente Aadministrativa y Ffinanciera	Comité institucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 13/11/2025	FECHA: 10/12/2025	FECHA: 30/12/2025

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa aplicativo.