

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Objetivo.

Establecer el compromiso y lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional VIVA, orientada a la integridad y a la promoción de los valores institucionales; en busca de la coherencia entre los servidores y la entidad, para el cumplimiento de la promesa del servicio al ciudadano.

Objetivos Específicos

- Determinar lineamientos necesarios para la implementación del código de integridad y conflicto de intereses.
- Consolidar la integridad y con ella, los valores institucionales, como principal aspecto en la prevención contra la corrupción, como eje principal en los comportamientos de los servidores.
- Promover la posibilidad de ser más intencionales a la hora de compartir una cultura organizacional basada en la integridad y la legalidad.

Alcance.

La política de integridad aplica en todos los procesos y lugares de trabajo de la entidad, incluyendo todos los contratistas, subcontratistas y empleados de la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA, independiente de su forma de contratación.

Principios.

Esta política se basa en los principios de una cultura organizacional orientada a la **integridad, la transparencia, la ética y los valores institucionales**, la cual incluye la declaración de responsabilidad de la alta dirección, la participación de los servidores y la mejora continua para garantizar el desempeño superior de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA.

Así, cada uno de los principios tiene como objetivo contribuir en acciones tangibles para la operativización e implementación la política de integridad en cumplimiento de manera consciente, responsable y eficiente de las directrices dispuestas:

Compromiso de la alta dirección: La alta dirección conocedora de la importancia que tiene la cultura para el logro de los resultados, acompañará las acciones desde la planeación, seguimiento, ejecución y cierre de las estrategias propuestas, encaminadas a la garantía de la integridad. Para esto, realizará revisión anual de la política de integridad.

Cultura basada en los resultados y coherencia con la integridad La Entidad cuenta con un manual de cultura donde se identifica, previene, monitorea y se llevan a cabo acciones enfocadas en la cultura. Por ello, se deberán incluir en el monitoreo, semestralmente, el cumplimiento de comportamientos tangibles de los servidores respecto a integridad y valores institucionales.

Consulta y participación de los servidores. Los servidores (cualquiera sea su vinculación), deben garantizar sus acciones cotidianas desde comportamientos con excelencia e integridad,

informando oportunamente sobre un posible conflicto de interés propio o de conocimiento en los canales establecidos.

Mejora continua. El equipo de talento humano realizará de manera anual el autodiagnóstico sobre integridad y conflicto de interés propuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de efectuar las adecuaciones pertinentes en materia de sensibilización, capacitación u otros, de manera que se garantice

Marco Normativo.

- 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."
- Decreto 1499 de 2017 de 20101, 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.
- Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- Resolución 137 de 2022, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA, y se modifican las directrices para el Sistema Integrado de Gestión – SIG y el Sistema de Control Interno.
- Resolución 105 de 2022, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA.

Disposiciones Generales.

La Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, como empresa industrial y comercial del estado, entidad descentralizada adscrita a la Gobernación de Antioquia, su equipo directivo, servidores, contratistas y demás colaboradores, **declaran su compromiso con la Entidad en el desarrollo de su gestión y el logro de los resultados estratégicos, a través del fomento de una cultura basada en la integridad, donde prima el bien general antes que el particular, promoviendo conductas de responsabilidad y creando herramientas internas con enfoque preventivo, identificando riesgos y generando controles respecto a la integridad.**

La anterior política, se operacionaliza en las siguientes herramientas:

1. Código de integridad:

El documento hace mención la declaración formal de los principios, valores y estándares éticos por los que se rige la entidad, en la búsqueda de los comportamientos éticos de los servidores



Hogares para la vida

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

de la empresa. Reúne la declaración de los valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de ellos determina una línea de acción cotidiana para los servidores públicos de la Empresa.

2. Procedimiento conflictos de interés

El concepto de integridad pública como el “constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017).

En ese sentido, la gestión preventiva de conflictos de intereses es uno de los principales elementos de esta gestión y, para facilitar su cumplimiento, la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA cuenta con el procedimiento que enmarca las acciones de los procesos y personas para la adecuada gestión de la integridad y conflicto de intereses.

El concepto se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), surge cuando “(...) el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.”

Cuando reportar un conflicto de intereses

Cuando un servidor público o contratista tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un determinado asunto por parte de los siguientes sujetos:

- Cónyuge o compañero permanente del servidor público.
- Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público o contratista.
- Socios de hecho o de derecho del servidor público.

Canales:

- SIGEP (Aplicativo Por la Integridad Pública)
- Página web de la empresa
- Presencial y vía telefónica

Para el cumplimiento de esta política la Empresa de Vivienda de Antioquia deberá:

- Cumplir con la normatividad vigente en Colombia en materia de integridad, transparencia, legalidad y servicio al ciudadano.
- Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público.
- Generar alianzas con proveedores basados en los lineamientos de la política y código de integridad.
- Promocionar y fortalecer la cultura de la integridad en su equipo directivo, funcionarios, contratistas y demás colaboradores.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

- Gestionar canales digitales y físicos claros para el conocimiento de la política de integridad y realizar los reportes de conflicto de interés a nivel interno y externo.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Realizar el autodiagnóstico del estado de la entidad en temas de integridad con periodicidad anual.
- Planear la gestión anual en materia de integridad que permita llevar a cabo, ejercicios participativos, formación y sensibilización sobre integridad, conflictos de intereses y valores.
- Adoptar, apropiar y actualizar el Código de Integridad de conformidad con las particularidades y autonomía de la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA.

Es responsabilidad de los Servidores:

- Conocer y adoptar los lineamientos entregados en materia de política, código de integridad y valores.
- Suministrar información clara, veraz y oportuna sobre posibles conflictos de interés en los que se halle involucrado propiamente o de conocimiento.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones según las políticas y planes de talento humano.
- Participar en las actividades de capacitación definidas en el marco de la cultura de la integridad.
- Velar porque las acciones/funciones realizadas desde su rol estén en caminadas a la prevención y gestión del riesgo en materia de integridad.

Es responsabilidad de los contratistas y subcontratistas:

- Cumplir toda la normativa vigente en Colombia en materia de integridad.
- Brindar información clara y pertinente al contratante para validaciones respecto a los temas de integridad.
- Entregar oportunamente la documentación dispuesta y legal que sea del caso en toda relación contractual con la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA, velando por estándares altos de integridad.
- Identificar oportunamente un posible conflicto de interés y reportarlo en los canales dispuestos.
- Mantener conductas que se sincronicen con los valores y pilares de VIVA.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Es responsabilidad del ciudadano:

- Conocer los canales de atención al ciudadano de la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA.
- Identificar oportunamente un posible conflicto de interés y reportarlo en los canales de atención dispuestos.

Vigencia.

Esta política rige a partir de la fecha de su expedición, y deberá surtir las revisiones pertinentes y ajustarse a las evoluciones que se presenten en la materia.

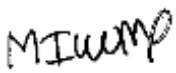
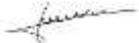

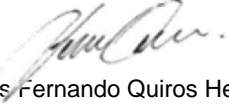
Responsables.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de esta política estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del (a) jefe de Talento Humano. Dicha política nace de un acuerdo y ratifica en Comité de Evaluación del Desempeño.

Dada en Medellín, a los 26 de julio de 2023.



LUIS ROBERTO DURÁN DUQUE
Gerente General
Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA

Elaboró	Revisó	Aprobó
 María Isabel Moreno Pardo Analista de formación	 Paula Andrea Restrepo Chaverra Analista 2- Dirección jurídica	 Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano
	 Luis Fernando Quiros Henao Director Jurídico	