Objetivo.

Establecer los lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional VIVA, orientada a la integridad, transparencia y a la promoción de los valores y pilares institucionales; en busca de la coherencia entre los servidores y la entidad.

Objetivos Específicos

- Determinar lineamientos necesarios para la implementación del código de integridad y conflicto de intereses.
- Sensibilizar sobre una cultura de integridad y con ella los valores y pilares institucionales, como principal aspecto en la prevención contra la corrupción y eje principal en los comportamientos de los servidores.
- Educar en temas relacionados con la cultura de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Alcance.

La política de integridad aplica para todos los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia, independientemente de su tipo 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 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 de la política de integridad en cumplimiento de manera consciente, responsable y eficiente de las directrices dispuestas:

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, al cual se le hará seguimiento para verificar su cumplimiento.

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 seguimiento sobre las actividades que se realizan y acatará las recomendaciones que se estipulen desde la Función Pública, Control Interno, MGO y demás áreas involucradas.

Marco Normativo.

- Ley 1712 del 2014, por la cual se regula el acceso a la información pública. Esta ley busca que las personas puedan solicitar, buscar, acceder y difundir información del Estado sin necesidad de explicar el motivo.
- 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 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 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.
- 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.
- CONPES 167 del 2013. Documento que define la Estrategia Nacional de la Política Publica Integral Anticorrupción (PPIA) de Colombia. DNP.

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 a la declaración formal de los principios, valores y estándares éticos por los que se rige la entidad, en la búsqueda de los comportamientos propios de la función pública de los servidores.

2. Procedimiento conflictos de interés

Como forma de reforzar la integridad pública y hacer una adecuada gestión preventiva de los conflictos de intereses, la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA cuenta con el procedimiento que enmarca las tipologías, los canales de reporte y los responsables de analizar los posibles casos.

Cuando reportar un conflicto de interés.

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
- Correo electrónico integridad@viva.gov.co
- 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 de 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.
- 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.
- 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 encaminadas 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.

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 Jefe de Talento Humano.

Dada en Medellín, a los días del mes de marzo de 2025.

RODRIGO HERNANDEZ AL
Gerente General
Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA

Elaboró	Revisó	Aprobó
Alejandra Ocampo Cañas Profesional de Apoyo Talento Humano	Tatiana Andrea Maya Gutiérrez Profesional Universitario Gestión Organizacional	Andrés Camilo Berrio Rodríguez Jefe de Talento Humano