	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	RESOLUCIÓN		
	GJ-FR-001	Versión: 0 Fecha: 12-2018	Página 1 de 4
GESTIÓN JURIDICA			

RESOLUCIÓN No. 407

(24 DIC 2019)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD PARA LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA – EDUBA.

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Acuerdo Municipal 003 de 1994,


CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Ley 1474 de 2011 “por medio de 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”.

Que de conformidad con la 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.”

Que de conformidad con el 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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

Que de conformidad con el Capítulo 2 del Decreto 1499 de 2017, las Políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominara políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras la Integridad.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	RESOLUCIÓN		
	GJ-FR-001	Versión: 0 Fecha: 12-2018	Página 2 de 4
	GESTIÓN JURÍDICA		

40,

Que en reunión de fecha 30 de octubre de 2019, se socializo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la propuesta del Código de Integridad de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA.

Que mediante la Circular Interna No. 081 del 18 de diciembre de 2019, se socializó y divulgo con los funcionarios públicos el Código de Integridad de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA, aprobado el 18 de diciembre de 2019.


Por lo anterior, se hace necesario adoptar el Código de integridad para la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Código de Integridad para los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA, de acuerdo a los principios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dentro del “código tipo” denominado, Código de Integridad; el cual cuenta con las características de ser general y conciso; contando con unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. En el código se definieron cinco (05) valores, que determinan una línea de acción cotidiana para los servidores públicos, quedando establecidos de la siguiente manera:

- A. **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- B. **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	RESOLUCIÓN		
	GJ-FR-001	Versión: 0 Fecha: 12-2018	Página 3 de 4
	GESTIÓN JURIDICA		407

C. **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

D. **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.


E. **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja– EDUBA, la implementación del Código de Integridad será liderada por la Subgerencia, con el apoyo de todas las áreas de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La ejecución, seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad, queda supeditado a la conformación del comité de integridad, el cual desarrollara las siguientes funciones:

- A. Garantizar la difusión y cumplimiento del Código de Integridad en la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA.
- B. Evaluar el desarrollo y cumplimiento de las políticas generales que se asocien a la integridad de la cultura de la entidad.
- C. Resolver las quejas y reclamos presentados contra la violación o incumplimiento del “Código de Integridad”, y si fuese el caso, se compulsan las copias respectivas a los órganos de control competente.
- D. Apoyar los sistemas de control social ejercidos sobre la entidad, en especial, las veedurías ciudadanas.

ARTÍCULO CUARTO: Derogar la Resolución 157 del 24 de junio de 2016, “por medio del cual se actualizo el código de ética y buen gobierno de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja– EDUBA”.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	RESOLUCIÓN		
	GJ-FR-001	Versión: 0 Fecha: 12-2018	Página 4 de 4
	GESTIÓN JURIDICA		


ARTÍCULO QUINTO: El presente acto administrativo, deberá ser publicado en la Página web de la Empresa.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.


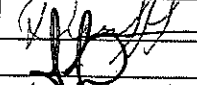
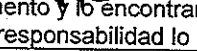
407--

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Dado en el Municipio de Barrancabermeja, a los



LEONARDO MANTILLA NOGUERA
GERENTE GENERAL

	NOMBRE / FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró:	Carlos Antonio Vitoria - CPS		24/12/2019
Revisó:	Diana Heredia - CPS		24/12/2019
Aprobó:	Leonardo Mantilla Noguera		24/12/2019

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 1 de 24
	TALENTO HUMANO		

407-

**CÓDIGO DE INTEGRIDAD
 EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE
 BARRANCABERMEJA – EDUBA**

Calle 48 No. 17- 25 B. Colombia
 Telefax: 6020219



contactenos@eduba.gov.co
www.eduba.gov.co



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE
BARRANCABERMEJA-EDUBA
Nit. 890.270.833-5

CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 2 de 24

TALENTO HUMANO

407 -

CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja –
EDUBA

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Leonardo Mantilla Noguera
Gerente

Miguel Ángel Delgado Lucena
Subgerente

Cristóbal Mendoza Rico
Profesional Universitario

Elkin Esterling Quiroz Hernández
Técnico Sistemas

Edelmira Sandoval Solano
Técnico Presupuesto

Nazly Acuña Otero
Técnico Jurídico

Esther Sofía Severiche Escudero
Secretaria

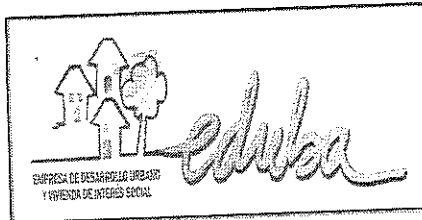
José Eduardo Bolaños Celis
Asesor de Control Interno

BARRANCABERMEJA
Diciembre de 2019

Calle 48 No. 17- 25 B. Colombia
Telefax: 6020219




contactenos@eduba.gov.co
www.eduba.gov.co



CONTENIDO

1407

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	6
2.1. Objetivo General.....	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	7
3.1. Historia.....	7
3.2. Naturaleza jurídica.....	7
3.3. Misión.....	8
3.4. Visión	8
4. MARCO NORMATIVO.....	9
5. MARCO CONCEPTUAL	11
6. PRINCIPIOS.....	14
6.1. Principios de la función administrativa	14
6.2. Principios de la transparencia y acceso a la información pública	14
7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD	17
7.1. Acciones del código de integridad.....	18
8. COMITÉ DE INTEGRIDAD.....	21
8.1. Conformación del comité de integridad.....	21
8.2. Reunión del comité de integridad.....	21
8.3. Funciones del comité de integridad.....	22
9. APLICACIÓN Y DIVULGACIÓN	23
9.1. Vigencia del código.....	23
9.2. Reforma del código.....	23

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5	
	CODIGO DE INTEGRIDAD	
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019
	Página 4 de 24	
TALENTO HUMANO		

1. INTRODUCCIÓN

407


El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y/o recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

El resultado del diagnóstico planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Así mismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara; con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La ética del servidor público, responde a dos aspectos fundamentales: un aspecto con obligación de carácter moral que es propia del individuo, es decir, la conciencia que debe tener el servidor de que sus actos debe adecuarlos a normas de conducta identificados con aspectos de responsabilidad, cumplimiento y honestidad. El segundo aspecto se refiere a la amenaza que conlleva la aplicación de sanciones para el evento de que en el ejercicio de su cargo violente o se aparte de las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que lo hagan acreedor a una sanción que puede ser de diversos tipos.

En cumplimiento de sus funciones y deberes el servidor público está obligado a desarrollar su actividad con apego a las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias; y, por principio, debe orientar su actuación aplicando principios de cumplimiento, honestidad y responsabilidad; ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración.

El Código es una estrategia innovadora de cambio cultural a través de la cual se busca sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los colombianos.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 5 de 24
	TALENTO HUMANO		


Con esto, el Gobierno, a través de Función Pública, quiere promover las precepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y ciudadanos que reflejen la integridad en sus labores diarias.

407-

Calle 48 No. 17- 25 B. Colombia
 Telefax: 6020219



contactenos@eduba.gov.co
www.eduba.gov.co

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 6 de 24
	TALENTO HUMANO		

2. OBJETIVOS


40 >

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los empleados una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de la entidad.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 7 de 24
	TALENTO HUMANO		

3. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

3.1. HISTORIA

La Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, fue creada oficialmente como sociedad mediante escritura pública N° 1194 del 23 de julio de 1985 en la Notaría Primera del municipio de Barrancabermeja como “EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BARRANCABERMEJA”, siendo alcalde el Señor Ulpiano Díaz Ardila y posteriormente modificados sus estatutos por escritura pública N° 0545 del 14 de marzo de 1989 de la Notaría Primera de Barrancabermeja, la cual en su Artículo 1°. Expresa: “Qué es una persona Jurídica Industrial y Comercial del Estado de Responsabilidad Limitada de la orden municipal denominada “EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BARRANCABERMEJA - EDUBA”.

Oficialmente a través del Acuerdo 026 de 1984, empieza a funcionar como entidad municipal. Produciéndose a través del tiempo tres reformas; quedando registrado en los siguientes documentos oficiales: (1) Acuerdo Municipal N° 001 del año 1988, (2) Acuerdo Municipal N° 001 del año 1993 y posteriormente en el (3) Acuerdo Municipal N° 003 del año 1994. En este último se establece un marco jurídico actualizado en materia a las nuevas leyes establecidas en la Ley 9 de 1989 (Ley que contempla la reforma urbana) y en la Ley 3 de 1991 (Ley que contempla los Fondos de Vivienda de Interés Social).

3.2. NATURALEZA JURÍDICA

Mediante el acuerdo 003 de febrero de 1994 se reforma y reestructura la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BARRANCABERMEJA –EDUBA- y se establece en el CAPITULO I, de la naturaleza, objeto y funciones en el “Artículo 1°. reformase y reestructurase la actual Empresa de Desarrollo Urbano de Barrancabermeja EDUBA, creada mediante el acuerdo 026 de 1984 y modificada mediante los acuerdos 1° de 1988 y 01 de 1993, estableciéndose su marco jurídico de conformidad con las normas legales vigentes del presente acuerdo”. “PARÁGRAFO: Para todos los efectos legales las actuaciones de la Empresa de Desarrollo Urbano de Barrancabermeja -EDUBA- con anterioridad a la vigencia del presente acuerdo, se entenderán realizadas a nombre de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERES SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA”.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE
BARRANCABERMEJA-EDUBA
Nit. 890.270.833-5

CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 8 de 24

TALENTO HUMANO

3.3. MISIÓN

407 - - - -

La Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA es la entidad de orden municipal que construye ciudad, atendiendo directrices de política nacional de vivienda para elevar la calidad de vida de la comunidad, con atributos tales como de la tenencia, servicios públicos, equipamientos y espacio público.

3.4. VISIÓN

Ser una entidad reconocida en el ámbito municipal, regional y nacional por el liderazgo en el desarrollo de proyectos urbanos y rurales encaminados a la construcción de una nueva ciudad, destacándose ante la comunidad por la credibilidad de sus acciones, la armonía y calidad laboral en el desarrollo de sus funciones y la mejora continua, fortaleciendo en general los conceptos de hábitat en la ciudad.



CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 9 de 24


TALENTO HUMANO

4. MARCO NORMATIVO

4073


A continuación, se referencian las principales regulaciones en materia de gestión ética y de integridad, además de normas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad, como lo son: la transparencia y la lucha contra la corrupción; dando impacto en la gestión de la entidad y, por ende, a la percepción y confianza de la ciudadanía.

NORMA	DESCRIPCIÓN
<p>Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)</p>
<p>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.</p>	<p>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</p>
<p>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.</p>	<p>Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.</p>
<p>Decreto 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”.</p>	<p>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.</p>
<p>Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública,</p>	<p>Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una</p>

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL</p>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 10 de 24
TALENTO HUMANO			

en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	política de integridad y el código de integridad del servicio público.
--	--

4 0 7 - -

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 11 de 24
	TALENTO HUMANO		

5. MARCO CONCEPTUAL

4071

CAMBIO CULTURAL: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

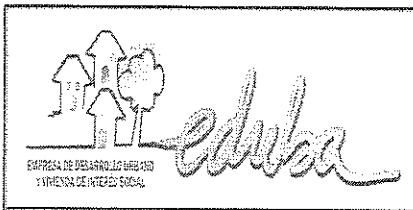
CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

CONFIANZA INSTITUCIONAL: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

COMPORTAMIENTO: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

ÉTICA PÚBLICA: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos



de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

407 - -


GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD: La gestión de la integralidad implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos.

INTEGRIDAD: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el 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. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

HÁBITO Y COSTUMBRE: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

PRINCIPIOS Y VALORES: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

TRANSPARENCIA: Para la OCDE la transparencia es la "comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad". Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia,

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 13 de 24
	TALENTO HUMANO		

en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

407-

6. PRINCIPIOS

401--

Todo funcionario público de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, deberá actuar y regirse bajo los principios consagrados en la ley.

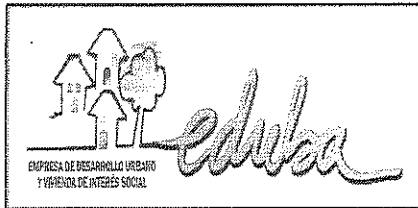
6.1. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

La Constitución Política de Colombia en el Artículo 209; señala: “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, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”

6.2. PRINCIPIOS DE LA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

El Artículo 2º, de la Ley 1712 de 2014 de transparencia y de derecho a la información pública nacional; en la interpretación del derecho de acceso a la información se deberá adoptar un criterio de razonabilidad y proporcionalidad, así como aplicar los siguientes principios:

- A. **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA.** Principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia, de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.
- B. **PRINCIPIO DE BUENA FE.** En virtud del cual todo sujeto obligado, al cumplir con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información



CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005


Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 15 de 24

TALENTO HUMANO


pública, lo hará con motivación honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa.

- 407-
- C. PRINCIPIO DE FACILITACIÓN. En virtud de este principio los sujetos obligados deberán facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, excluyendo exigencias o requisitos que puedan obstruirlo o impedirlo.
 - D. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. De acuerdo al cual los sujetos obligados deberán entregar información a todas las personas que lo soliciten, en igualdad de condiciones, sin hacer distinciones arbitrarias y sin exigir expresión de causa o motivación para la solicitud.
 - E. PRINCIPIO DE GRATUIDAD. Según este principio el acceso a la información pública es gratuito y no se podrá cobrar valores adicionales al costo de reproducción de la información.
 - F. PRINCIPIO DE CELERIDAD. Con este principio se busca la agilidad en el trámite y la gestión administrativa. Comporta la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de entidades y servidores públicos.
 - G. PRINCIPIO DE EFICACIA. El principio impone el logro de resultados mínimos en relación con las responsabilidades confiadas a los organismos estatales, con miras a la efectividad de los derechos colectivos e individuales.
 - H. PRINCIPIO DE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN. Toda la información de interés público que sea producida, gestionada y difundida por el sujeto obligado, deberá ser oportuna, objetiva, veraz, completa, reutilizable, procesable y estar disponible en formatos accesibles para los solicitantes e interesados en ella, teniendo en cuenta los procedimientos de gestión documental de la respectiva entidad.
 - I. PRINCIPIO DE LA DIVULGACIÓN PROACTIVA DE LA INFORMACIÓN. El derecho de acceso a la información no radica únicamente en la obligación de dar respuesta a las peticiones de la sociedad, sino también en el deber de los sujetos obligados de promover y generar una cultura de transparencia, lo que conlleva la obligación de publicar y divulgar documentos y archivos que plasman la actividad estatal y de interés público, de forma rutinaria y proactiva, actualizada, accesible y comprensible, atendiendo a límites razonables del talento humano y recursos físicos y financieros.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 16 de 24
	TALENTO HUMANO		

- J. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD EN EL USO DE LA INFORMACIÓN.
 En virtud de este, cualquier persona que haga uso de la información que proporcionen los sujetos obligados, lo hará atendiendo a la misma.

4 0 7 - -

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 17 de 24
	TALENTO HUMANO		

7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

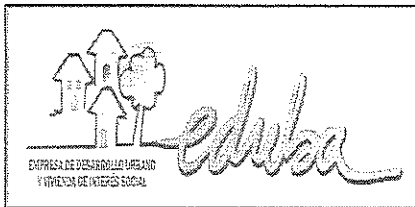
407--

El código de integridad se realiza de acuerdo a lo establecido por el gobierno colombiano en línea con las directrices de la OCDE, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Integridad.

Esta herramienta permite el desarrollo de estrategias y acciones que guíen a fortalecer la cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, plantea un código de integridad con características generales, que establece unos mínimos de integralidad homogéneos que se relacionan con todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores incluidos en el código, determina una línea de acción cotidiana para los servidores públicos, quedando establecido los valores de la siguiente manera:

- A. **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- B. **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- C. **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- D. **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 18 de 24

TALENTO HUMANO

E. JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7.1. ACCIONES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

407 - -

RESPECTO	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. • Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. • Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. • No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos

HONESTIDAD	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. • Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. • Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> • No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones. • No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. • No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).



CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 19 de 24

TALENTO HUMANO

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. | <ul style="list-style-type: none"> No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión. |
|--|---|

407-

COMPROMISO

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes

DILIGENCIA

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. 	<ul style="list-style-type: none"> No malgasto ningún recurso público. No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. • Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. • No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo. |
|---|--|

JUSTICIA	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. • Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. • Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. • No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. • Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

407---

8. COMITÉ DE INTEGRIDAD

407-

Se deberá informar que el código de ética (Resolución 157 de 2016) se ha derogado y remplazado por el Código de Integridad del Servicio Público. De conformidad con lo establecido en este documento, será la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión de integridad, encaminada hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los servidores públicos de la empresa.

Para la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, la implementación del Código de Integridad será liderada por la Subgerencia, con él apoyo de todas las áreas de le entidad.

8.1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD


La Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, conformara el comité de integridad de la siguiente manera:

- Gerente (o delegado)
- Subgerente
- Profesional de la Unidad de Promoción y Desarrollo
- Profesional de la Unidad Jurídica
- Profesional de la Unidad Técnica

Actuarán como participantes las personas que el comité considere necesarias para el normal funcionamiento del mismo, los invitados tendrán derecho a voz, pero no a voto.

8.2. REUNIÓN DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

El comité se reunirá una vez cada trimestre de manera ordinaria. Si llegase a considerarse necesario una reunión extraordinaria, se realizará previa convocatoria del Subgerente.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	CODIGO DE INTEGRIDAD		
	TH-OT-005	Versión: 0 Fecha: 30/10/2019	Página 22 de 24
	TALENTO HUMANO		

De cada reunión se levantará el acta respectiva, la cual será socializada con todos los servidores públicos de la entidad.

4 0 7 - -

8.3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

- A. Garantizar la difusión y cumplimiento del código de integridad en la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA.
- B. Evaluar el desarrollo y cumplimiento de las políticas generales que se asocien a la integridad de la cultura de la entidad.
- C. Resolver las quejas y reclamos presentados contra la violación o incumplimiento del “Código de integridad”, y si fuese el caso, se compulsan las copias respectivas a los órganos de control competente.
- D. Apoyar los sistemas de control social ejercidos sobre la entidad, en especial, las veedurías ciudadanas.

9. APLICACIÓN Y DIVULGACIÓN

407--

Es deber de la Subgerencia, el área de talento humano y demás áreas relacionadas, divulgar y promover en toda la entidad, los principios y valores contemplados en el presente Código de integridad de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja- EDUBA; para ello, deberán realizarse periódicamente actividades como talleres, charlas, conferencias y cualquier recurso didáctico que sea posible y facilite la sensibilización y socialización de este documento e ideales.

Así mismo, el Código de Integridad deberá incluirse bajo responsabilidad del encargado del Proceso de Talento Humano de la entidad, en los procesos de inducción, no solo material de lectura, sino de análisis y reflexión que invite a la autoevaluación del funcionario y a la generación de mecanismos y estrategias para mejorar su trabajo, demostrando siempre una conducta intachable dentro de la empresa y hacia la comunidad en general. La Publicación será conocida por la organización y esta se encontrará en la página Web de la entidad para que sea conocida por toda la comunidad.

9.1. VIGENCIA DEL CÓDIGO

El código de integridad, entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte de la Gerencia de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja - EDUBA, previa socialización con los servidores públicos de la empresa.

9.2. REFORMA DEL CÓDIGO

El código de integridad, podrá ser reformado por decisión de la Gerencia, o por decisión del comité de integridad; siempre y cuando este consensuada y socializada las modificaciones a realizar.



CODIGO DE INTEGRIDAD

TH-OT-005

Versión: 0 Fecha: 30/10/2019

Página 24 de 24

TALENTO HUMANO

407 ==

	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró:	Carlos Antonio Vilorio P.		18 DIC 2019
Revisó:	Miguel Ángel Delgado		18 DIC 2019
Aprobó:	Leonardo Mantilla Noguera		18 DIC 2019

CONTROL DE LOS CAMBIOS

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
V1			
V2			