

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



DEPARTAMENTO DE
RISARALDA

Política de Integridad

Entidad	Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda – EDUR
Política	Política de Integridad
Dimensión MIPG	Talento Humano
Proceso(s) responsable(s)	Gestión del Talento Humano / Direccionamiento Estratégico
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Versión	1
Vigencia	A partir del acto administrativo de adopción, hasta su derogatoria.

1. Introducción

La integridad en la gestión pública constituye el fundamento esencial para garantizar la legitimidad institucional, la confianza ciudadana y el cumplimiento de los fines del Estado. Las entidades públicas deben consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos y en la prevención permanente de riesgos de corrupción y de conflicto de interés.

La EDUR reconoce que su misión institucional solo puede cumplirse mediante actuaciones íntegras, transparentes y orientadas al interés general. La correcta administración de los recursos públicos, la toma de decisiones objetivas y la observancia del marco normativo son condiciones indispensables para el impacto positivo de sus proyectos.

La Política de Integridad se adopta como instrumento estratégico del MIPG, en la Dimensión de Talento Humano, y se articula con el **Programa de transparencia y ética pública**, El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el Sistema de Control Interno y la gestión del riesgo institucional.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Fortalecer de manera integral la cultura organizacional de la EDUR mediante la promoción de principios éticos, valores del servicio público y estándares de transparencia, orientando el comportamiento de servidores públicos, contratistas y directivos hacia actuaciones íntegras y responsables, garantizando la prevención de riesgos de corrupción y la adecuada administración de los recursos públicos.

2.2. Objetivos específicos

- Promover la apropiación del Código de Integridad institucional mediante socialización, formación y fortalecimiento de la cultura ética.
- Fortalecer la prevención y gestión de riesgos de corrupción y de conflictos de interés.
- Integrar la política al sistema de planeación y gestión, articulándola con el PAAC, el Control Interno y la gestión del riesgo y con el **Programa de transparencia y ética pública**

- Garantizar mecanismos confidenciales y transparentes de denuncia, con trámite oportuno e imparcial.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación mediante indicadores de apropiación e impacto.

3. Alcance

Aplica de manera obligatoria a todos los niveles y procesos de la EDUR (servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, proveedores, directivos y miembros de comités), y comprende todas las actuaciones administrativas, técnicas, financieras, contractuales y operativas. Tiene carácter transversal y se articula con el PAAC, el Sistema de Control Interno, **El Programa de transparencia y ética pública** y el MIPG. Su inobservancia podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias, contractuales o administrativas a que haya lugar.

4. Marco normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de 1991	Artículos 1, 2, 6, 83, 90, 209 y 270; fines del Estado, responsabilidad de los servidores y principios de la función administrativa.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario.
Ley 2195 de 2022	Medidas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción.
Decreto 1499 de 2017	Adopta el MIPG y la Política de Integridad en la Dimensión de Talento Humano.
Decreto 648 de 2017	Sistema de Control Interno.

5. Definiciones

Integridad: Actuación coherente, ética y transparente de los servidores y colaboradores, basada en los valores institucionales y el interés general.

Código de Integridad: Instrumento que establece los valores del servicio público colombiano (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia).

Conflicto de interés: Situación en la que un interés particular puede influir o aparentar influir en el cumplimiento imparcial de las funciones públicas.

Riesgo de corrupción: Probabilidad de que, por acción u omisión, se presenten conductas que afecten la transparencia o el uso adecuado de los recursos públicos.

Protección al denunciante: Medidas para garantizar confidencialidad y evitar represalias contra quien reporte de buena fe posibles irregularidades.

6. Declaración de política y lineamientos

La EDUR adopta los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano — honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia— como principios orientadores de la

conducta de servidores, contratistas y directivos, que deben reflejarse en cada actuación administrativa, contractual, técnica y financiera de la entidad.

6.1. Fortalecimiento de la cultura de integridad

- Socialización permanente del Código de Integridad e inclusión del componente en inducción y reinducción.
- Jornadas anuales de sensibilización ética y campañas internas sobre los valores del servicio público.
- Integración del comportamiento ético en la evaluación del desempeño.

6.2. Prevención del riesgo de corrupción y conflicto de interés

- Identificación y actualización periódica de la matriz de riesgos de corrupción.
- Controles internos en procesos contractuales y financieros y seguimiento al PAAC.
- Declaraciones periódicas de conflicto de interés y registro de los casos identificados.

6.3. Transparencia, canales de denuncia y formación

- Publicación oportuna de información contractual y presupuestal y cumplimiento de obligaciones en el SECOP.
- Habilitación de canales confidenciales de denuncia con protocolo de recepción, análisis y protección del denunciante.
- Plan anual de capacitación en ética pública, contratación estatal y responsabilidad disciplinaria y fiscal.

6.4 Gestión de riesgos asociados

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de prevención y control
Corrupción	Uso de la posición para obtener beneficios indebidos (manipulación contractual, sobornos, alteración de informes).	Segregación de funciones, supervisión contractual rigurosa, declaración de conflictos de interés y auditorías.
Reputacional	Afectación de la imagen por conductas contrarias a la ética pública.	Protocolos de atención, seguimiento a tiempos de respuesta y comunicación transparente.
Jurídico / disciplinario	Investigaciones o sanciones por incumplimiento normativo.	Capacitación normativa, control interno preventivo y revisión jurídica de actuaciones.
Operativo	Deficiencias en procedimientos que faciliten irregularidades.	Actualización de manuales, automatización y seguimiento de Planeación y Control Interno.

7. Roles y responsabilidades

ROL	RESPONSABILIDAD
Gerencia	Lidera la adopción de la política y da ejemplo de liderazgo ético (tono desde la alta dirección).
Talento Humano	Coordina la socialización del Código y gestiona las declaraciones de conflicto de interés.

Planeación	Integra la política al MIPG, incorpora los riesgos al mapa institucional y define indicadores.
Control Interno	Evalúa la efectividad de los controles y realiza auditorías.
Oficina Jurídica	Asesora en la aplicación normativa y orienta actuaciones disciplinarias cuando corresponda.
Servidores y contratistas	Cumplen el Código, declaran conflictos de interés y reportan irregularidades.

8. Articulación con el MIPG y con los planes institucionales

Pertenece a la Dimensión de Talento Humano del MIPG y opera de forma transversal con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), el Sistema de Control Interno y la gestión del riesgo, articulándose con el Plan de Acción anual conforme al Decreto 612 de 2018.

9. Seguimiento, indicadores y evaluación

La efectividad de la política se mide mediante:

- Indicadores de cumplimiento e informes semestrales de seguimiento.
- Evaluación a través del FURAG.
- Planes de mejora derivados de auditorías internas y externas y revisión anual de la política.

10. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
1	DD/MM/AAAA	Versión inicial estandarizada	Equipo MIPG

11. Aprobación y publicación

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EDUR y publicada en los canales oficiales de la entidad conforme a la Ley 1712 de 2014. Será revisada al menos una vez al año, como ejercicio previo a la formulación de los planes de acción anuales.