

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 1 de 20

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Integridad de la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS constituye un instrumento fundamental de gestión institucional, orientado a promover y fortalecer una cultura organizacional basada en valores éticos, la transparencia, la legalidad y el servicio al ciudadano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La integridad pública representa la coherencia entre el actuar, el pensar y el decir de cada trabajador oficial, garantizando que todas las decisiones y actuaciones institucionales estén alineadas con el interés general y con el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En consecuencia, la EDUS asume el compromiso de promover una cultura organizacional que tenga como eje transversal los principios éticos, la responsabilidad social y la gestión transparente de los recursos públicos.

Esta política responde a la necesidad de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones del Estado, prevenir y combatir actos de corrupción, fomentar el buen gobierno y consolidar una gestión pública eficiente, participativa y orientada al bienestar colectivo. Su implementación involucra a todos los trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores de la entidad, quienes están llamados a encarnar estos principios en cada una de sus actuaciones.



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Promover una cultura de integridad, transparencia y ética pública en la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS, que oriente el comportamiento de sus trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores hacia el cumplimiento de los fines del Estado y el servicio a la ciudadanía.

2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer los valores éticos y principios de integridad en el ejercicio de la función pública dentro de la entidad.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 2 de 20

- Prevenir conductas contrarias a la ética, la moralidad administrativa y la normatividad vigente.
- Implementar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua de la cultura de integridad institucional.
- Promover la participación de los trabajadores oficiales en la construcción y apropiación de la política.
- Articular la Política de Integridad con los demás instrumentos de gestión y planeación institucional.

3. METODOLOGÍA

La presente política se construye como una guía institucional de carácter permanente, orientada a promover la apropiación de valores y principios éticos al interior de la entidad. Su diseño y ejecución se fundamentan en el enfoque de cambio cultural propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual busca transformar comportamientos individuales y colectivos para consolidar la integridad como eje transversal de la gestión pública.

Para su implementación, la EDUS adoptará las siguientes estrategias:

- **Estrategias pedagógicas y de sensibilización:** desarrollo de campañas, talleres y actividades formativas que promuevan la reflexión ética entre los trabajadores oficiales y colaboradores de la entidad.
- **Procesos de capacitación continua:** formación permanente en temas de ética pública, transparencia, anticorrupción y servicio al ciudadano.
- **Implementación de herramientas del DAFP:** adopción de los instrumentos, guías y metodologías diseñadas por la Función Pública para el fortalecimiento de la integridad institucional.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 3 de 20

- **Participación de los trabajadores oficiales:** vinculación activa del talento humano en los procesos de construcción, revisión y actualización de la política.
- **Evaluación y seguimiento permanente:** medición periódica del avance en la apropiación de valores y la implementación de las acciones definidas, con el fin de retroalimentar y mejorar continuamente la política.

4. MARCO NORMATIVO

La Política de Integridad de la EDUS se sustenta en el siguiente marco normativo vigente:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia, Arts. 123 y 209	Establece los deberes de los servidores públicos y los principios que rigen la función administrativa.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción. Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario. Regula el régimen disciplinario de los trabajadores oficiales.
Ley 2013 de 2019	Regula la obligación de declarar bienes y rentas por parte de los trabajadores oficiales.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 4 de 20

Norma

Descripción

Decreto 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Código de Integridad del Servicio Público Colombiano	Define los cinco valores del trabajador oficial: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Estas disposiciones establecen los principios de moralidad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad que rigen la función pública, y constituyen el fundamento legal sobre el cual la EDUS desarrolla sus acciones en materia de integridad.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Establecer lineamientos institucionales claros y vinculantes que orienten el comportamiento ético de los trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores de la EDUS, promoviendo una cultura organizacional de integridad basada en valores, transparencia, legalidad y responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

4.2 Objetivos Específicos

- Fomentar una cultura organizacional ética: Promover la apropiación de valores y principios de integridad en todos los niveles de la entidad, a través de procesos formativos, pedagógicos y de sensibilización permanente.
- Prevenir actos de corrupción: Implementar mecanismos institucionales que reduzcan los riesgos de conductas corruptas, irregulares o contrarias a la ética pública.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 5 de 20

- Fortalecer la confianza ciudadana: Consolidar una gestión pública transparente, participativa y orientada al servicio, que genere credibilidad y legitimidad ante la ciudadanía y los grupos de interés.
- Promover el cumplimiento del Código de Integridad: Garantizar que los trabajadores oficiales y colaboradores conozcan, interioricen y apliquen los valores y comportamientos definidos en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- Gestionar adecuadamente los conflictos de interés: Establecer procedimientos claros para la identificación, declaración y manejo de situaciones que puedan comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones institucionales.
- Garantizar la transparencia en la gestión: Asegurar que todos los procesos, decisiones y actuaciones de la entidad se realicen de manera abierta, documentada y sujeta al control ciudadano e institucional.

5. ALCANCE

La presente Política de Integridad es de aplicación obligatoria y general para todos los actores vinculados a la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS, con independencia de su nivel jerárquico, modalidad de vinculación o naturaleza de sus funciones. En consecuencia, sus disposiciones aplican a:

- Trabajadores oficiales: de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales vinculados a la entidad.
- Contratistas y consultores: personas naturales o jurídicas que presten servicios a la EDUS mediante cualquier modalidad contractual.
- Proveedores: personas o empresas que suministren bienes o servicios a la entidad en el marco de sus procesos de contratación.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 6 de 20

- Aliados estratégicos: entidades públicas o privadas con las cuales la EDUS desarrolle convenios, alianzas o proyectos conjuntos.
- Grupos de interés: ciudadanos, comunidades, organizaciones sociales y demás actores que se relacionen con la entidad en el ejercicio de su misión institucional.

Todos los mencionados están llamados a conocer, apropiarse y aplicar los principios y valores contemplados en esta política en cada una de sus actuaciones.

6. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad de la EDUS se estructura en torno a tres componentes fundamentales e interdependientes, que en conjunto orientan el comportamiento ético de la entidad:

6.1 Código de Integridad

El Código de Integridad del Servicio Público Colombiano es la herramienta institucional que define los valores, principios y comportamientos esperados de quienes ejercen funciones públicas. Constituye una guía práctica que traduce los principios éticos en actuaciones concretas del día a día, orientando a los trabajadores oficiales y demás colaboradores sobre cómo actuar en situaciones que pongan a prueba su integridad. La EDUS adopta este Código como referente ético vinculante para todos sus colaboradores y lo articula con sus procesos de gestión del talento humano, comunicación interna y formación institucional.

6.2 Gestión de Conflictos de Interés

La gestión de conflictos de interés es un mecanismo preventivo esencial para salvaguardar la imparcialidad, objetividad y transparencia en la toma de decisiones institucionales. Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un trabajador oficial pueden interferir o influir en el ejercicio de sus funciones. La EDUS establece la obligación de declarar oportunamente cualquier situación de este tipo, así como los procedimientos para

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 7 de 20

su gestión, con el fin de proteger la legitimidad de las actuaciones de la entidad y prevenir posibles irregularidades.

6.3 Cultura Organizacional de Integridad

La cultura organizacional de integridad se refiere al conjunto de valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas que definen la forma en que la EDUS actúa y se relaciona, tanto interna como externamente. Fortalecer esta cultura implica ir más allá del cumplimiento normativo, promoviendo una transformación genuina en el comportamiento de las personas que integran la entidad. Para ello, la EDUS desarrolla acciones continuas de sensibilización, comunicación, formación y reconocimiento que consolidan la integridad como un valor institucional vivido y no solo declarado.

7. PRINCIPIOS Y VALORES DE INTEGRIDAD

Los cinco valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano constituyen el fundamento ético de la actuación de todos los trabajadores oficiales y colaboradores de la EDUS. A continuación, se describen cada uno de ellos, junto con los comportamientos esperados y las conductas que deben evitarse:

♦ Honestidad

Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y priorizando en todo momento el interés general sobre el particular.

Comportamientos que se esperan:

- Actuar con claridad y transparencia en todos los procesos a cargo.
- Brindar información veraz, completa y oportuna a ciudadanos e instituciones.
- Usar correcta y eficientemente los recursos públicos asignados.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 8 de 20

- Reconocer errores y corregirlos con responsabilidad.

Comportamientos que se deben evitar:

- Aceptar beneficios, dádivas o prebendas a cambio de decisiones o favores.
- Manipular, ocultar o alterar información institucional.
- Hacer uso indebido de información privilegiada o confidencial.

◊ **Respeto**

Reconocer, valorar y tratar a todas las personas con dignidad, sin distinción alguna, y garantizar un ambiente de convivencia basado en el reconocimiento del otro.

Comportamientos que se esperan:

- Escuchar y valorar las opiniones, necesidades y derechos de los demás.
- Tratar con dignidad, cortesía y consideración a ciudadanos, compañeros y superiores.
- Reconocer la diversidad y promover la inclusión en el entorno laboral.

Comportamientos que se deben evitar:

- Discriminar a cualquier persona por razones de género, etnia, religión, orientación sexual u otras condiciones.
- Utilizar lenguaje ofensivo, irrespetuoso o degradante.
- Ignorar o minimizar las necesidades y derechos de los ciudadanos.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 9 de 20

◇ Compromiso

Asumir con responsabilidad, dedicación y sentido de pertenencia las funciones encomendadas, poniendo al servicio de la entidad y de la ciudadanía el mejor esfuerzo personal y profesional.

Comportamientos que se esperan:

- Atender oportuna y eficazmente a la ciudadanía y a los requerimientos institucionales.
- Cumplir las metas y objetivos institucionales con calidad y sentido de propósito.
- Participar activamente en los procesos de mejora continua de la entidad.

Comportamientos que se deben evitar:

- Abandonar o descuidar las responsabilidades asignadas.
- Actuar con indiferencia frente a las necesidades de los ciudadanos y de la entidad.
- Anteponer intereses personales al cumplimiento del deber institucional.

◇ Diligencia

Cumplir las funciones con calidad, oportunidad, eficiencia y dedicación, optimizando el uso de los recursos disponibles para obtener los mejores resultados en beneficio del interés público.

Comportamientos que se esperan:

- Planificar y organizar el trabajo para optimizar tiempos y recursos.
- Entregar resultados con calidad y dentro de los plazos establecidos.
- Mantenerse actualizado en los conocimientos y habilidades requeridos para el ejercicio del cargo.

Comportamientos que se deben evitar:

- Retrasar procesos o trámites sin justificación válida.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 10 de 20

- Actuar con negligencia, descuido o falta de atención en el desempeño de las funciones.
- Desperdiciar o hacer uso ineficiente de los recursos públicos.

◇ Justicia

Actuar en todo momento con imparcialidad, equidad e igualdad, garantizando que todas las personas reciban un trato justo y que las decisiones institucionales se tomen con objetividad y apego a la normatividad vigente.

Comportamientos que se esperan:

- Tomar decisiones objetivas, sustentadas en criterios técnicos, legales y éticos.
- Garantizar los derechos de los ciudadanos sin discriminación ni preferencias.
- Aplicar las normas de manera uniforme e imparcial.

Comportamientos que se deben evitar:

- Favorecer intereses particulares o tomar decisiones motivadas por relaciones personales.
- Discriminar o dar trato preferencial sin justificación objetiva.
- Omitir o ignorar hechos relevantes al momento de tomar decisiones.

8. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

El cumplimiento de la Política de Integridad se refleja en las actuaciones cotidianas de cada servidor, contratista y colaborador de la EDUS. En este sentido, se establecen los siguientes comportamientos como estándar de conducta institucional:

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 11 de 20

- **Transparencia en la gestión:** Actuar de manera abierta y documentada en todos los procesos institucionales, facilitando el acceso a la información y el control ciudadano.
- **Cumplimiento normativo:** Conocer y aplicar la normatividad vigente en el ejercicio de las funciones, absteniéndose de actuaciones que contravengan el ordenamiento jurídico.
- **Protección de la información:** Salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional, evitando su uso indebido o divulgación no autorizada.
- **Declaración de conflictos de interés:** Informar oportunamente a las instancias competentes sobre cualquier situación que pueda comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones.
- **Promoción del respeto y la convivencia:** Contribuir a la construcción de un ambiente laboral sano, inclusivo y basado en el reconocimiento mutuo.
- **Denuncia de actos de corrupción:** Reportar, a través de los canales institucionales disponibles, cualquier conducta irregular, acto de corrupción o violación a los principios éticos de la entidad.
- **Uso adecuado de los recursos públicos:** Emplear los bienes, equipos, sistemas y recursos de la entidad exclusivamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.
- **Coherencia entre valores y acciones:** Encarnar en el comportamiento diario los valores del Código de Integridad, siendo un ejemplo de conducta ética tanto dentro como fuera de la entidad.

9. CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de interés se presenta cuando el interés particular, personal, familiar o económico de un servidor público interfiere o puede interferir con el ejercicio imparcial de sus funciones y con la defensa del interés general. Su presencia no implica necesariamente una conducta ilegal, pero representa un riesgo institucional que debe ser gestionado de manera oportuna y transparente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, el conflicto de intereses se define de la siguiente manera: “Todo servidor público deberá

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 12 de 20

declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.(Subrayado y en negrilla por fuera del texto original).

Registro de familiares con contratos: Los colaboradores deben registrar en el sistema SIGEP II a sus familiares hasta segundo grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad, que cuenten con contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con el Estado. Así las cosas, se debe registrar al cónyuge, suegros, yerno, nuera, cuñados, abuelos del cónyuge, cónyuges de los nietos, hermanastros, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos.

¿Cómo declaro el conflicto de intereses? El colaborador que presente un presunto conflicto de interés informará por escrito la situación a su superior, quien decidirá sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Las comunicaciones se copiarán al correo electrónico creado por la entidad para tal fin.

Para llevar el debido registro y seguimiento a las actuaciones por parte de la Oficina de Control Interno disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la guía de conflicto de interés. Cuando exista conflicto de interés, el colaborador implicado, adicional al reporte a su superior, está obligado a registrar en el SIGEP II la información respectiva, no obstante, los Directivos, directores de oficina, subdirectores y jefes de oficina del Ministerio, deben diligenciarlo aun cuando no haya conflicto.

9.1 Elementos Constitutivos

Para que se configure un conflicto de interés deben concurrir los siguientes elementos:

- Interés personal: Existencia de un beneficio directo o indirecto para el servidor, sus familiares o personas cercanas, derivado de una decisión o actuación institucional.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 13 de 20

- Relación con las funciones del cargo: El servidor tiene competencia, participación o influencia sobre el proceso, decisión o actuación en la que se presenta el interés particular.
- Riesgo de afectación al interés público: La situación genera la posibilidad real o aparente de que la decisión institucional se vea influenciada por motivaciones distintas al interés general.

9.2 Características

- Puede prevenirse: La identificación temprana de situaciones de riesgo permite adoptar medidas preventivas antes de que se materialice la afectación.
- Debe declararse oportunamente: Todo servidor que identifique una situación de conflicto de interés tiene la obligación legal y ética de declararlo de manera inmediata ante la instancia competente.
- Afecta la confianza institucional: Aunque no se concrete en una actuación irregular, la simple apariencia de un conflicto de interés puede deteriorar la credibilidad y legitimidad de la entidad ante la ciudadanía.
- Es de gestión compartida: Su adecuado manejo es responsabilidad tanto del servidor involucrado como de los directivos y órganos de control de la entidad.


 Empresa de Desarrollo y
 Renovación Urbano Sostenible

10. APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA

El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado y del nivel territorial, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 14 de 20

Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Es labor de los colaboradores de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta - EDUS, cumplir con el diligenciamiento del aplicativo de la integridad pública, que se ubica en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

Aplicativo por la Integridad pública – Componentes:

Declaración de Ley 2013 de 2019 - Declaración de bienes y rentas

La Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP II y contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país.

Adicional a la declaración en el SIGEP II y de acuerdo con lo establecido en la Ley 2013 de 2019, el gerente o la gerente y quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en la entidad, están obligados a registrar en los términos establecidos, su declaración en el aplicativo de integridad.

Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

La Declaración de PEP busca recopilar información financiera de las personas con mayor responsabilidad con el Estado para contribuir a disminuir la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, y facilitar el control y la veeduría ciudadana.

De acuerdo a la Ley 830 de 2021, en el Artículo 2. Que modifica el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, el cual hacer referencia: como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 15 de 20

particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos, en este caso a la EDUS corresponde a quien cumple función como Gerente, Secretaría General o quien haga sus veces.

11. Procedimiento para la Gestión del Conflicto de Interés

Ante la identificación de una posible situación de conflicto de interés, el servidor deberá seguir el siguiente procedimiento:

Paso 1 — Identificar la situación: Reconocer con objetividad si existe un interés personal, familiar o económico que pueda influir en el ejercicio de sus funciones o en una decisión institucional específica.

Paso 2 — Declarar el conflicto: Informar de manera inmediata, formal y documentada a su superior jerárquico o a la instancia designada por la entidad, describiendo con claridad la situación identificada.

Paso 3 — Abstenerse de participar: Apartarse del proceso, decisión o actuación sobre la cual recae el conflicto, hasta tanto la entidad adopte las medidas institucionales correspondientes.

Paso 4 — Realizar seguimiento institucional: La entidad verificará que el conflicto haya sido gestionado adecuadamente, adoptará las medidas correctivas necesarias y dejará constancia documental de todo el proceso.

11.1 Canales de denuncia

Presencial: Toda persona podrá presentar personalmente su denuncia o sugerencia verbal ante el área de Servicio al Ciudadano ubicada en la Cra 11 No. 17a – 56 Santa Marta (MAG) – Colombia, en el horario de Lunes a Viernes de 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 6:00 pm.

Correo Electrónico: El correo electrónico será responsabilidad del Área Jurídica.

Canal de servicio postal: Se podrá realizar remisión de denuncia a través de empresas de servicios postales y radicar documentos en la Cra 11 No. 17a – 56 Santa Marta (MAG) – Colombia.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 16 de 20

Canales en Línea: En la página web se establecerá un micrositio para que los denunciantes puedan radicar sus denuncias.

11.2 Mecanismo de protección para el denunciante.

1. Los involucrados en la recepción de las denuncias, deberán suscribir un documento de compromiso de confidencialidad, protegiendo la identidad del denunciante y los datos puestos en conocimiento.
2. Se podrá generar denuncia de forma anónima cuando se presenten los soportes de la situación correspondiente.

12. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación de la Política de Integridad de la EDUS es un proceso continuo, progresivo y participativo que involucra a todos los niveles de la organización. Para garantizar su efectiva apropiación, la entidad desarrollará las siguientes acciones:

- Capacitaciones y jornadas de sensibilización: Realización periódica de espacios formativos dirigidos a trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores, orientados a fortalecer el conocimiento y la vivencia de los valores institucionales.
- Adopción de estrategias pedagógicas del DAFP: Uso de las guías, herramientas y metodologías desarrolladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la implementación del Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés.
- Integración con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Articulación de la Política de Integridad con los demás instrumentos de planeación y gestión institucional, garantizando coherencia y complementariedad en las acciones.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 17 de 20

- Espacios de diálogo institucional: Generación de escenarios de reflexión colectiva donde los trabajadores oficiales y colaboradores de la EDUS puedan expresar inquietudes, compartir experiencias y contribuir a la mejora de la cultura ética de la entidad.
- Campañas de cultura ética: Diseño e implementación de iniciativas comunicativas y de sensibilización que posicionen los valores de integridad en el cotidiano institucional y refuercen el compromiso colectivo.

13. GESTORES DE INTEGRIDAD

Los Gestores de Integridad son trabajadores oficiales designados por la entidad para liderar, dinamizar y acompañar los procesos de apropiación de la cultura ética al interior de la EDUS. Actúan como referentes y multiplicadores de los valores institucionales en sus respectivas dependencias.

13.1 Responsabilidades de los Gestores de Integridad

- Promover la cultura ética: Impulsar, en su entorno laboral, actitudes y comportamientos coherentes con los principios del Código de Integridad y la presente política.
- Divulgar los valores institucionales: Socializar de manera permanente los valores, compromisos y herramientas de la política entre sus compañeros y colaboradores.
- Liderar actividades de sensibilización: Coordinar y participar activamente en talleres, campañas, jornadas formativas y demás espacios orientados al fortalecimiento de la integridad institucional.
- Hacer seguimiento a la política: Monitorear el nivel de apropiación de la política en su área, identificar oportunidades de mejora y reportar a las instancias correspondientes los avances y dificultades observados.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 18 de 20

- Ser ejemplo de conducta: Encarnar en su comportamiento diario los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, sirviendo como modelo de referencia para los demás trabajadores y colaboradores.

14. ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN

Las actividades de apropiación de la Política de Integridad se desarrollarán bajo cuatro enfoques complementarios, que buscan generar un impacto real y sostenible en la cultura organizacional de la EDUS:

- **Motivar:** Diseñar e implementar estrategias que incentiven de manera positiva la adopción de comportamientos éticos, reconociendo y valorando las buenas prácticas de los trabajadores oficiales y equipos de trabajo.
- **Fomentar:** Promover de manera continua los valores institucionales a través de comunicaciones internas, materiales pedagógicos, actividades lúdicas y espacios de reflexión colectiva.
- **Ejemplificar:** Fortalecer el liderazgo ético desde los niveles directivos y de los Gestores de Integridad, demostrando con el ejemplo que los valores no son solo declaraciones, sino compromisos vividos en la cotidianidad institucional.
- **Comprometer:** Generar procesos de apropiación individual y colectiva que lleven a cada servidor a asumir la integridad como un valor personal, más allá del cumplimiento normativo o del control externo.

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La EDUS realizará un seguimiento sistemático y periódico a la implementación de la Política de Integridad, con el propósito de medir su efectividad, identificar oportunidades de mejora y garantizar su actualización permanente. Este seguimiento se llevará a cabo mediante los siguientes mecanismos:

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
	Gestión de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:
		Página 19 de 20

- Indicadores de gestión: Definición y medición de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar el avance en la apropiación de los valores institucionales y el cumplimiento de las acciones previstas.
- Auditorías internas: Revisión periódica por parte de la Oficina de Control Interno de la coherencia entre las actuaciones institucionales y los principios de la política.
- Evaluación FURAG: Participación en el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión, como instrumento de medición del desempeño institucional en materia de integridad y transparencia.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Presentación periódica de los resultados del seguimiento ante este órgano, garantizando la toma de decisiones informada y el mejoramiento continuo de la política.

Los resultados de la evaluación serán socializados con todos los trabajadores de la entidad y servirán de insumo para la actualización y ajuste de la política, asegurando su pertinencia y vigencia en el tiempo.

16. DIVULGACIÓN

La EDUS garantizará la amplia difusión de la Política de Integridad mediante una estrategia de comunicación institucional que asegure su conocimiento por parte de todos los actores involucrados. Para tal efecto, la política será:

- Publicada en la página web institucional: Disponible de manera permanente y de libre acceso para la ciudadanía, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública.
- Socializada internamente: Presentada a todos los trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores de la entidad a través de correos institucionales, carteleras, reuniones de equipo y demás canales de comunicación interna disponibles.

	POLITICA DE INTEGRIDAD	Código:
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Fecha:
		Página 20 de 20

- Incluida en los procesos de inducción y reinducción: Incorporada como contenido obligatorio en los programas de inducción para nuevos trabajadores y en los procesos de reinducción periódica, garantizando su conocimiento desde el inicio de la vinculación con la entidad.
- Articulada con los procesos de formación: Integrada en los planes de capacitación institucional como eje temático transversal, reforzando de manera continua el compromiso con la integridad pública.

17. VIGENCIA

La presente Política de Integridad rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación oficial por parte de la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS, y permanecerá vigente hasta tanto sea modificada, actualizada o derogada por la autoridad competente.

Su revisión y actualización se realizará como mínimo una vez al año, o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o del entorno que así lo requieran, con el fin de garantizar su pertinencia, coherencia y alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y demás disposiciones aplicables.