



***RESOLUCIÓN No. 035***  
***(Mayo 27 DEL 2021)***

***POR LA CUAL SE ACTUALIZA Y ADOPTA EL CODIGO DE INTEGRIDAD DE  
LAS EMPRESAS PUBLICAS DE MARSELLA EMPUMAR E.S.P***

***LA GERENTE DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE MARSELLA RISARALDA,  
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y,***

**CONSIDERANDO:**

- 1. A- Que el artículo 209 de la Constitución Política señalo que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.*
- 2. Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 creó el Sistema de Gestión e integro los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad como un conjunto de entidades y organismos del Estado políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.*
- 3. Que el Decreto Nacional 1499 de 2017, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (Artículo 2.2.22.3.2) y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes Nacional y Territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (Artículo 2.2.22.3.8).*



4. *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 denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:*

1. *Planeación Institucional.*
2. *Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.*
3. *Talento humano.*
4. ***Integridad.***
5. *Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.*
6. *Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.*
7. *Servicio al ciudadano.*
8. *Participación ciudadana en la gestión pública.*
9. *Racionalización de trámites.*
10. *Gestión documental.*
11. *Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea.*
12. *Seguridad Digital.*
13. *Defensa jurídica.*
14. *Gestión del conocimiento y la innovación.*
15. *Control interno.*
16. *Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.*

5. *Que el Decreto 1499 de 2017 señalo que en cada entidad se integrara un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Artículo 2.2.22.3.8).*

6. *Que mencionado el Decreto en el Artículo 2.2.22.2.1 indico que “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 denominan Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, de acuerdo al numeral 4, la política de Integridad para las Entidades Públicas.*

7. *Que el artículo 2.2.22.3.3 de la ibídem señalo como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG en el numeral 1” fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.”*



8. *Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, señalo que era evidente “la necesidad de construir una Política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un “Código General” o “Código Tipo” que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servidor público.*
9. *Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes, comportamientos y sobre el Código de Integridad elaborado por la Función Pública se señaló que “constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.”*
10. *Que teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollo un “Código General” o “Código Tipo” que denominó Código de Integridad con las características de ser general, conciso y en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyo el código, determino una línea de acción cotidiana para los servidores, se definieron cinco (5) valores así:*
  - ***HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.*
  - ***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.*
  - ***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.*



- **DILIGENCIA:** *Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.*
- **JUSTICIA:** *actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.”*

11. *Que a la expedición del Código de Integridad lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se insta a las entidades públicas a implementar el Código y se indican una serie de estrategias para hacerlo.*

12. *Que se menciona en la introducción del Código de Integridad que, “no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normatividad actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”*

13. *Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los “Valores del Servicio Público - Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo de Planeación y Gestión de cada entidad.*

14. *Que, en consecuencia, resulta imperativo para las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, adoptar el Código General o Código Tipo denominado Valores del Servicio Público- Código de Integridad, a través del cual se adopten los 5 valores del código de Integridad, lo cual hará más fácil a los servidores públicos identificarse con dichos valores y hacerlos propios.*

*En mérito de lo expuesto,*



**RESUELVE:**

**CAPITULO I**

***CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO INSTITUCIONAL***

**ARTÍCULO PRIMERO. Código de Integridad del Servicio Público Institucional.** Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público para todos los funcionarios de la Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la entidad. El Código reúne los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR.

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
- **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.
- **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.
- **DILIGENCIA:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con



*equidad, igualdad y sin discriminación.”*

**ARTÍCULO SEGUNDO. Principios de Acción.** *De conformidad con las particularidades y autonomía, las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, deberá adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código de Integridad de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR y podrá incluir hasta dos valores adicionales.*

**ARTÍCULO TERCERO. Ámbito de Aplicación.** *Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos de la Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.*

**ARTÍCULO CUARTO. Seguimiento.** *El Profesional Universitario establecerá 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 sus funciones.*

## **CAPITULO II**

### **DE LA DIMENSION DEL TALENTO HUMANO**

**ARTÍCULO QUINTO. Del Profesional Universitario.** *Su misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la Cultura de Integridad y de Servicio en las prácticas cotidianas de la administración interna. Para el desarrollo de esta misión, podrá contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad, conformados con personal de la misma entidad.*

**ARTÍCULO SEXTO. Conformación del Equipo de Gestores de Integridad.** *Los Gestores de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros de área o dependencia y por el jefe de la misma. La dependencia de Talento Humano, o la que haga sus veces, deberá verificar que el Gestor propuesto*



*cumpla con el perfil definido en el artículo 7 de la presente Resolución. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, validación y ratificación, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la dirección.*

**ARTÍCULO SEPTIMO. Perfil de los Gestores de Integridad.** Para ser Gestor de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proactiva.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad territorial.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

**ARTÍCULO OCTAVO. Responsabilidades de los Gestores de Integridad.** Los Gestores de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de Integridad de la Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR.
- b. Identificar promotores de prácticas de Integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- c. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR.
- d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público en las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR
- e. Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativo que fortalezcan la identidad institucional, más allá de las particularidades de cada entidad.



- f. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR*
- g. Construir, mediante procedimientos participativos y tomando como base Código de Integridad de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, referentes de Integridad específicos que orienten la toma de decisiones en la entidad, área o dependencia.*
- h. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.*
- i. Promover el dialogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos.*
- j. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencia, de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.*
- k. Compartir con los servidores conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.*
  
- l. Velar por la concordancia de las decisiones y actos del área, dependencia o entidad, con los principios y valores de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR y hacer recomendaciones para el efecto.*
- m. Coordinar la acción de los grupos operativos de integridad.*
- n. Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad, área o dependencia, elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento.*

**ARTÍCULO NOVENO. Formación y Capacitación de los Gestores de Integridad.** *El Profesional Universitario, a través de la Gerencia de las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, garantizara que los Gestores de integridad reciban la formación y capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, la Gerencia concederá los permisos para que los gestores reciban formación y capacitación.*

**ARTICULO DECIMO. Responsabilidad del Área de Talento Humano.** *El área de Talento Humano, o quien haga sus veces, en las Empresas Públicas de Marsella - EMPUMAR, deberá acompañar y apoyar las diferentes actividades que los Gestores de Integridad o*





**EMPRESAS PÚBLICAS DE MARSELLA, EMPUMAR E.S.P**  
**Patrimonio de los marseleses.**  
NIT. 891.411.995 -1  
DIRECCION ADMINISTRATIVA



Marsella Unida y Segura

*grupos de trabajo para prácticas de integridad que promuevan, tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad que promuevan, tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad en las áreas o dependencias de la respectiva entidad.*

**ARTICULO DECIMO PRIMERO. Grupos Operativos de Integridad.** *La entidad podrá conformar grupos operativos de integridad con el fin de apoyar las estrategias de socialización y apropiación del Código de Integridad.*

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO. Vigencia.** *La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.*

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

*Dada en Marsella, Risaralda a los Veintisiete (27) días del mes de Mayo de Dos mil Veintiuno (2021).*



**MILENA PATRICIA TORO MOLINA**  
Gerente EMPUMAR E.S.P.

*Proyectó: Karina Mejía /D.A*