

RESOLUCIÓN 288 de 2010
(12 de mayo)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO SOCIAL DE
VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN”**

La Directora del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED, en uso de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO QUE:

- A. La Constitución Política establece en el artículo 209 que “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”
- B. A partir de tales principios se puede establecer también el concepto de ética al interior de la función administrativa, entendida como un criterio comprensivo no sólo de lo relacionado con la honestidad y moralidad, sino además con el compromiso, la dedicación, la calidad del trabajo, el clima laboral y la atención del ciudadano.
- C. La Ética en las Entidades del estado es un imperativo toda vez que el comportamiento de los funcionarios es la base en la que se fundamenta la confianza de un gobierno y los ciudadanos esperan que a través de sus funcionarios, el estado satisfaga sus necesidades.
- D. Por Decreto 1599 de mayo 20 de 2005 se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme el artículo 5 de la Ley 87 de 1993”.
- E. El Sistema de Control Estratégico del Componente Ambiente de Control, incorpora en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 el elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos éticos, lo cual hace necesario elaborar y adoptar un Código de Ética para la entidad toda vez que esa es la base para desarrollar el elemento indicado.
- F. El reconocimiento y formalización de unos principios y directrices expresados en el documento de ética del ISVIMED, fomentará una cultura de probidad, que prevenga la corrupción y demás prácticas contrarias a la realización de una gestión eficiente, eficaz, efectiva y con calidad.
- G. El Código de Ética ha sido construido en forma participativa, consensuada y voluntaria, a fin de que sea interiorizado por todos y cada uno de los servidores públicos del Instituto, de manera que se genere un ambiente propicio para la orientación de responsabilidades y acciones hacia una gestión ética.
- H. La ética en el **INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN**, tiene un significado mayor donde las actuaciones deben estar fundamentadas en los principios y

valores compilados en el Código de Ética de la Entidad, los funcionarios desarrollan las funciones de acuerdo a las directrices enmarcadas en éste y conlleva a la construcción de una convivencia democrática en el marco de los derechos humanos.

- I. La Gestión ética en el **INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN**, es un proceso dinámico, que busca orientar las actividades, complementar los procesos estratégicos y contribuir a la realización de su misión y visión.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar para el **INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN** el siguiente Código de Ética:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La construcción de un Modelo de Gestión Ética en el Instituto, promueve la legitimidad que necesita para asegurar la gobernabilidad, basada en una visión analítica de sus relaciones con los diferentes grupos de interés y en forma especificada con la Comunidad.

Este Código de Ética tiene por objeto ser el referente ético del personal del Instituto, por lo tanto nuestros servidores públicos aplicarán en todas sus actuaciones y decisiones, lo establecido en este documento.

Los servidores públicos de la Institución sin perjuicio de la normatividad legal existente asumirán y cumplirán en forma consciente y responsable los principios, valores y compromisos éticos establecidos a continuación:

II. COMPROMISOS

El compromiso ético de los servidores públicos del Instituto se orienta a un esfuerzo individual y colectivo para el logro de un conocimiento, comprensión y vivencia de los principios y políticas consignadas en este documento de ética.

ISVIMED compromete toda su gestión empresarial con el cumplimiento de su objeto social, con la transparencia en sus procesos y relaciones, con la responsabilidad en el acatamiento de todas sus obligaciones; con el respeto a todos aquellos con quien tiene vínculos, con rectitud en sus actuaciones y soportada en la calidad de su personal, productos y procesos.

La Primera actuación de un Servidor Público cuando ingresa al Instituto Social de Vivienda y hábitat de Medellín, será conocer y aplicar el presente Modelo Ético y siempre que surjan dudas con relación a la naturaleza Ética de cualquier actividad que realice deberá remitirse a éste.

III. PRINCIPIOS

Todas las actuaciones de los Servidores Públicos del ISVIMED, están regidas por la Constitución Política, la Ley, las normas vigentes de orden nacional y local por los principios, valores y políticas establecidas en este Modelo Ético.

La Familia **ISVIMED** define la **ÉTICA Y TRANSPARENCIA** como sus **dos principios generales e indispensables para el trabajo en el servicio público.**

Así mismo, define como sub principios o principios contenidos en la ética los siguientes:

1. Ejercer el cargo con honradez y transparencia.
2. Promover la solidaridad y el trabajo en equipo.
3. Servir con prontitud y sin preferencias.
4. Desechar toda recompensa indebida
5. Prestar el servicio con eficiencia.
6. Utilizar con pulcritud el tiempo laboral.
7. Favorecer el bien común.
8. Actuar con justicia y sin abusos de poder.
9. Garantizar el derecho a la información pública.
10. Acoger con temperancia las críticas de la ciudadanía

El Servidor Público del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín actuará con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración, con toda la diligencia para administrar los bienes que sean dados a su cargo. El ejercicio de la función de la Administración Pública inspirará confianza en la Comunidad, evitará acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad social, el Patrimonio del Estado, y la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores. Igualmente, facilitará la divulgación pública de información pertinente para los ciudadanos.

El instituto adopta la política de transparencia y probidad establecida por el Municipio de Medellín por acuerdo municipal 65 de 2008.

En general, observar siempre que nuestros comportamientos y actitudes estén ajustados a la Ética y la transparencia.

IV. VALORES ORGANIZACIONALES

El Instituto asume hoy los siguientes valores Corporativos:

1. RESPONSABILIDAD

Los servidores públicos de ISVIMED responden con convicción por los actos propios e institucionales. Tienen la capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las actuaciones; conocen y asumen el compromiso personal, mantienen una actitud responsable ante sí mismos, frente a los demás y frente a la naturaleza.

Con responsabilidad se contribuye a un clima laboral óptimo en el Instituto y a la toma adecuada de decisiones para el ejercicio de la función constitucional.

2. RESPETO

El Servidor Público del Instituto Social de Vivienda actúa en consideración y reconocimiento del otro, valorando sus cualidades y el medio que los rodea, en procura del fortalecimiento y mejoramiento continuo de sus competencias y obligaciones.

En el ISVIMED, se reconoce el derecho de cada persona a tener actuaciones según sus propias convicciones y sentimientos, y actuar dentro del marco de la ley. El trato a los demás es amable y digno; se escuchan y consideran las sugerencias de los servidores públicos y de la comunidad, con el fin de fortalecer el servicio a la sociedad. Cada servidor público del

ISVIMED, profesará el respeto por sí mismo, por la profesión, por el hábitat y por el trabajo que se hace.

3. SERVICIO

Es la vocación de acompañamiento, consideración, comprensión y ayuda a la población objeto por la misión del Instituto. Expresando siempre claridad y orientación a quien lo necesite.

Es el apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado entre quienes realizan las actividades para alcanzar los mejores resultados del grupo interno de trabajo y los resultados eficientes, pedagógicos y respetuosos con las comunidades.

4. DESARROLLO SOSTENIBLE

Es tarea del Instituto y de quienes trabajen en él satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.

La sostenibilidad de su tarea busca la armonía de las relaciones AMBIENTALES, ECONÓMICAS Y SOCIALES en cada una de sus acciones y promover en los actores relacionados su defensa y cuidado.

Debemos pensar y actuar nuevamente en el uso responsable del componente tecnológico, los recursos del medio ambiente, la organización social y la capacidad integral para absorber los efectos de la actividad humana.

5. COLABORACIÓN

Es el apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado entre quienes realizan actividades para alcanzar los mejores resultados del grupo.

El trabajo conjunto de varias personas es un aspecto de desarrollo en comunidad. Está conectado con el mismo sentido del trabajo interdisciplinario muy relacionado con la cooperación y la coordinación.

Al colaborar vemos las virtudes y reconocemos nuestras deficiencias. Es una actitud permanente de consideración, diálogo y capacidad constructiva hacia el trabajo. Colaborar es facilitar procesos, con disciplina y humanidad.

V. POLÍTICAS ÉTICAS

El Instituto Social de Vivienda y hábitat de Medellín está comprometido en la aplicación de las políticas de ética y de eficiencia en el ejercicio de su gestión administrativa, tanto interna como externa, identificando y vinculando a los diferentes grupos de interés.

Las Políticas éticas son directrices que indican las actitudes de trabajo que se requieren en la interacción con cada uno de los grupos de interés.

1. CON LA JUNTA DIRECTIVA

La junta directiva en ejercicio de su función de orientar el accionar de la organización, desplegando una conducta ejemplar, traducido en un liderazgo ético, se compromete a:

- Liderar la construcción de espacios de diálogo, participación e intercambio de expectativas para la toma de decisiones generando medios y espacios que garanticen la agilidad y fluidez en las comunicaciones
- Diseñar y aplicar estrategias para el fortalecimiento de valores y las conductas éticas que eviten las prácticas contrarias a una gestión íntegra dentro de la administración pública.
- Promover en los clientes internos y externos un trato justo, respetuoso y digno, sin hacer discriminaciones ni preferencias de ningún tipo.
- Impulsar mecanismos de evaluación, control de gestión y rendición de cuentas sobre programas y proyectos del Instituto.

2. CON LOS EMPLEADOS

Dando cuenta de cada uno de los empleados del Instituto en el desarrollo de la gestión empresarial, ISVIMED se compromete a cumplir las siguientes políticas:

- Garantizar los procesos de selección, bienestar y capacitación, en condiciones de igualdad y teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad.

Los empleados de la INSTITUTO DE VIVIENDA asumen los siguientes compromisos:

2.1 Directivos

Los Directivos de ISVIMED en ejercicio de su función de orientar el accionar de la Organización desplegando siempre una conducta ejemplar, traducida en un liderazgo ético que posibilite una imagen clara, abierta y confiable, se comprometen a:

- Promover en los colaboradores, clientes internos y externos un trato justo, respetuoso y digno, sin hacer discriminaciones ni preferencias de ningún tipo.
- Crear condiciones de trabajo sanas y seguras en una atmosfera de entendimiento mutuo, abierta al diálogo.
- Suministrar información veraz, oportuna y pertinente para los ciudadanos y grupos de usuarios que así lo soliciten, permitiendo establecer la probidad en los procesos administrativos y de gestión.
- Asumir la responsabilidad de fomentar una cultura del trabajo digno y productivo que ayude a la Ciudad en sus procesos de competitividad, evaluar los programas y proyectos que se pongan en marcha; establecer rigurosos sistemas de control y de resultados para optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos encaminados todos a una administración eficiente y eficaz de los bienes públicos.
- Diseñar y aplicar estrategias para el fortalecimiento de valores y las conductas éticas que eviten las prácticas contrarias a una gestión proba dentro de la Administración pública.

2.2 Profesionales u otros servidores

Dando cuenta de cada uno de los empleados del Instituto en el desarrollo de la gestión Pública, el Servidor Público se comprometa a:

- Desempeñar sus funciones con transparencia, compromiso, honestidad, oportunidad y lealtad,
- Buscar y utilizar formas más eficientes y económicas para cumplir con sus funciones, protegiendo y conservando los bienes del Instituto; lo que implica no utilizarlos ni permitir que se haga para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

- Denunciar la corrupción en cualquier momento en que se le descubra.
- Desarrollar con efectividad, equidad y solidaridad la prestación de los servicios del instituto, aplicando en todo momento los valores, principios y políticas éticas definidas en ISVIMED.

3. CON LA COMUNIDAD

Asumiendo la comunidad como razón y objetivo del Instituto, ISVIMED se compromete a:

- Responder con equidad a las distintas demandas sociales de la población objeto de atención por parte del Instituto.
- Promover la veeduría ciudadana en los procesos de contratación del Instituto, de manera que se establezcan relaciones de confianza, que legitimen las acciones que desarrolla ISVIMED.
- Propiciar espacios de rendición de cuenta, para informar a la comunidad sobre el manejo de los recursos del Instituto.
- Informar a la comunidad los planes de acción, programas y proyectos que adelanta la Entidad, a través de canales de comunicación adecuados.
- Fortalecer la relación de los empleados con la comunidad, de manera respetuosa y cordial.
- Toda actuación del Instituto buscará el mejoramiento de la calidad de vida de sus ciudadanos, de conformidad con su objeto social, la constitución y la Ley.
- Para la atención de quejas y reclamos se colocaran estratégicamente buzones de quejas, reclamos y sugerencias y estos serán abiertos cada 15 días con el objetivo de retroalimentar la administración con el cliente externo e interno y dar pronta solución a lo manifestado por ellos.
- Como mecanismos de participación ciudadana además de los anteriormente mencionados se cuenta con una línea call center especialmente habilitada para la atención a la comunidad.

4. CON CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Buscar una relación armoniosa con contratistas y proveedores basada en los valores institucionales, Isvimed se compromete a:

- Divulgar por los medios establecidos en las normas sobre la materia los procesos de contratación y sus resultados, de tal forma que se genere confianza en los procesos.
- Realizar procesos de contratación transparentes con la selección de proponentes de forma imparcial y destinando la inversión pública hacia la búsqueda del bien común
- Aplicar permanentemente los valores y principios éticos para prevenir sobornos, practicas desleales, actos ilícitos e información privilegiada, garantizando la sana competencia.
- Los proveedores y contratistas recibirán un trato justo y equitativo, sin discriminación de ninguna naturaleza, de conformidad con la normatividad vigente y los criterios éticos aquí establecidos
- Brindar información oportuna y clara
- Dar estricto cumplimiento en los pagos.
- Dar cabal ejecución a los objetos de los contratos celebrados.

5. CON OTRAS INSTITUCIONES

Como la administración del Instituto se fortalece mediante el trabajo en red de los diferentes actores, el INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HABITAT DE MEDELLIN, se compromete a:

- Establecer relaciones y alianzas estratégicas con otras entidades, de modo que sus acciones resulten consecuentes y coherentes entre ellas, con el propósito de proporcionar resultados efectivos para el desarrollo integral de la comunidad.
- Se sostendrán relaciones cordiales y transparentes con las demás instituciones de orden local, regional, nacional e internacional.
- Desarrollar los actos administrativos en estricta observancia de las normas constitucionales y legales, de manera que todas las obligaciones, criterios y pautas que se establezcan sean cumplidas en virtud del desarrollo Institucional.
- Crear espacios de diálogo para poner en conocimiento de las demás instituciones los planes, programas y proyectos desarrollados e implementados en el Instituto, de manera que se consolide un trabajo en red que optimice los recursos y tiempos empleados.

6. CON LOS ORGANOS DE CONTROL

ISVIMED se compromete a:

- Garantizar el acceso a la información del Instituto.
- Cumplir de manera oportuna y confiable las responsabilidades establecidas legalmente con estas entidades.
- Implementar acciones de mejoramiento a partir de las recomendaciones generadas por dichos entes.

7. CON EL AMBIENTE

En la búsqueda de alcanzar un desarrollo armónico y sostenible del medio ambiente, ISVIMED promueve:

- La Utilización de prácticas ecológicas en el manejo de los recursos físicos
- Cumplimiento de los requisitos ambientales emitidos por planeación Municipal para los proyectos constructivos.
- Se asumirá la responsabilidad de preservar los recursos no renovables para uso y bienestar de las futuras generaciones, reduciendo el impacto negativo ambiental que supone todo ejercicio de la vida humana en el planeta y, en este caso, del ejercicio de la función pública.

8. CON LA LUCHA ANTICORRUPCION

El Instituto Social de vivienda y hábitat de Medellín, se compromete a luchar contra la corrupción respetando y cumpliendo entre otras normas constitucionales y legales la Ley 190 de 1995 "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa" enfocado en garantizar los siguientes aspectos:

- Garantizar que las políticas del talento humano se rijan por las normas aplicables a cada caso concreto, condicionado a la clase de funcionario que será vinculado (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, o contratista.)
- Criterios claros en el proceso de selección y reclutamiento de los Servidores públicos y contratistas frente a la solicitud de la documentación que soporte la información

diligenciada en el formato único de hoja de vida, documentación que debe ser renovada cada vez que surta cambios.

- ☛ Desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes a través de mecanismos como planes de capacitación.
- ☛ Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro
- ☛ El proceso encargado de la recepción de quejas y reclamos deberá informar periódicamente al jefe o subdirector del proceso sobre el desempeño de sus funciones, los cuales deberán incluir
- ☛ Se mantendrá informados a todos los ciudadanos, servidores públicos y diferentes miembros de los grupos de interés de manera periódica acerca de las actividades que desarrolle el Instituto en concordancia con el plan estratégico de comunicaciones, el cual indicara la manera como se suministrara la información primaria, secundaria y como se ejecutara la comunicación organizacional y el manejo de los medios de comunicación.
- ☛ Implementación de adecuados sistemas de información.

El Instituto de Vivienda rechaza , prohíbe y condena que el Director General o su Equipo de Subdirectores y demás funcionarios y contratistas incurran en las siguientes prácticas:

- ☛ Recibir remuneración, dadas o cualquier otro tipo de contraprestación en dinero o especie por parte de cualquier persona natural o jurídica en razón de sus funciones dentro del Instituto.
- ☛ Otorgar compensaciones no autorizadas por la ley
- ☛ Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales o propios de terceros.
- ☛ Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el Instituto.

ARTICULO SEGUNDO: Incluir como parte de los procesos de inducción y reinducción de funcionarios del Instituto, la sensibilización sobre el Código de Ética.

ARTÍCULO TERCERO: El instituto desarrollará estrategias para garantizar la implantación del Código de Ética y será responsabilidad del Subdirector Administrativo y Financiero, su administración. A su vez cada dependencia desarrollará estrategias de formación y comunicación, que garanticen el mantenimiento de la Gestión Ética en las mismas.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA PATRICIA RESTREPO MONTOYA
Directora General

Proyectó: Maribel S.
Revisó: Luz Adriana P.

CMS- BOJ