

Versión 2.0

SETP

Sistema Estratégico de Transporte Público

Santa Marta



**ALCALDÍA DE
SANTA MARTA**
Distrito Turístico,
Cultural e Histórico

Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. OBJETO.....	4
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLE	4
6. GENERALIDADES.....	4
Glosario	4
7. COMPONENTE DE ÉTICA Y CONDUCTA	5
8. COMPONENTE DE INTEGRIDAD	7
8.1 INTEGRIDAD.....	7
8.2 LOS VALORES GENERALES.....	8
8.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	8
8.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	8
9. POLÍTICAS APLICABLES A LA PREVENCIÓN DE POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS	9
10. CONDUCTA PARA LAS OPERACIONES FINANCIERAS.....	10
Uso de Límites y Atribuciones.....	10
11. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN Y DIVULGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	12
12. ACTOS INCORRECTOS.....	12
12.1 RELACIÓN CON PROVEEDORES, PROPONENTES Y CONTRATISTAS.....	12
12.2 RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y/O USUARIOS.....	14
13. RÉGIMEN SANCIONATORIO.....	14
14. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	14
14.1 Conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.....	15
14.2 Funciones Específicas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	15
VIII. MARCO LEGAL.....	16
IX. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN	16

1. PRESENTACIÓN

EL código de Integridad, Ética y Conducta del SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PUBLICO DE SANTA MARTA S.A.S., SETP SANTA MARTA tiene como propósito orientar el comportamiento ético de los servidores públicos, contratistas de obras de construcción, consultores, operadores y demás actores relacionados con la entidad y colaborar en el desempeño de sus funciones y actividades. Igualmente propende por el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades con los diferentes grupos de interacción y enfatiza en la toma de conciencia sobre el auténtico trabajo en lo público que es el buen servir a las personas.

El servicio público se enfoca hacia el interés general promoviendo una gestión con resultados muy positivos para los ciudadanos, encaminada a la obtención de beneficios públicos antes que personales.

En este contexto legal se adopta el Código de Integridad, Ética y Conducta en el SETP SANTA MARTA como herramienta que contiene el conjunto de políticas respecto a la gestión de la Entidad con criterios de Ética, Integridad, Transparencia y Eficiencia, para asegurar que los servidores públicos, y demás actores relacionados con la entidad orienten su actuar bajo el principio del interés general, implicando el cumplimiento de las disposiciones legales, disciplinarias, contractuales y reglamentarias de las autoridades y de la institución, tales como la constitución Política Colombia, el Modelo Estándar de Control Interno, el nuevo estatuto anticorrupción, normas de contratación y los procesos de sistema de Gestión de calidad del SETP SANTA MARTA.

Su implementación contribuye a que se desarrollen reglas claras y precisas que permitirán definir las expectativas de comportamiento, un estilo de dirección unificado, incrementar la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés, así como fortalecer una cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines de la Entidad.

2. INTRODUCCIÓN

EL código de Integridad, Ética y Conducta del SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PUBLICO DE SANTA MARTA S.A.S., SETP SANTA MARTA tiene como propósito orientar el comportamiento ético de los servidores públicos y colaborar en el desempeño de sus funciones y actividades. Igualmente propende por el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades con los diferentes grupos de interacción y enfatiza en la toma de conciencia sobre el auténtico trabajo en lo público que es servir a las personas; también se establecen normas de comportamiento no negociables aplicables a todos los empleados, contratistas y demás actores vinculados con la entidad hacia el respeto por la niñez y la mujer.

El servicio público se enfoca hacia el interés general promoviendo una gestión con resultados muy positivos para los ciudadanos, encaminada a la obtención de beneficios públicos antes que personales.

En este contexto legal se adopta el Código de Integridad, Ética y Conducta en el SETP SANTA MARTA como herramienta que contiene el conjunto de políticas respecto a la gestión de la Entidad con criterios

de Ética, Integridad, Transparencia y Eficiencia, para asegurar que los servidores públicos y demás funcionarios que hagan parte de la entidad orienten su actuar bajo el principio del interés general, implicando el cumplimiento de las disposiciones legales, disciplinarias, contractuales y reglamentarias de las autoridades y de la institución, tales como la constitución Política Colombia, el Modelo Estándar de Control Interno, el nuevo estatuto anticorrupción, normas de contratación y los procesos de sistema de Gestión de calidad del SETP SANTA MARTA.

Su implementación contribuye a que se desarrollen reglas claras y precisas que permitirán definir las expectativas de comportamiento, un estilo de dirección unificado, incrementar la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés, así como fortalecer una cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines de la Entidad y el respeto por la integridad, honra y salvaguardar los derechos fundamentales de todos los grupos de valor.

3. OBJETO

Establecer el compendio de reglas que definen los estándares de comportamiento esperados y que guían la forma de proceder del SETP Santa Marta S.A.S y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

Proporcionar una guía de conductas para el cumplimiento de los principios éticos, situaciones reales, señales de alerta para lograr un mejor entendimiento e interiorización de los principios éticos de la Entidad.

4. ALCANCE

El presente Código agrupa los valores, políticas y normas de conducta aplicables a la actuación que deben conservar la Gerencia, servidores públicos, contratistas, contratistas de obra y todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con el Sistema Estratégico de Transporte.

Todos aquellos que establezcan una relación con la Entidad tienen la obligación de aplicar este Código de Integridad, con el fin de asegurar el desarrollo de nuestras operaciones y actividades bajo los valores honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, por tal razón, se requiere todo el apoyo, entusiasmo y compromiso de directivos, servidores públicos y demás actores que hagan parte de la Entidad para seguir construyendo una cultura que tenga como base la integridad.

5. RESPONSABLE

El responsable de la implementación y formulación del presente documento es el Coordinador del proceso de Talento Humano.

6. GENERALIDADES

Glosario

A continuación, se definen algunos de los términos utilizados en este documento:

a. Conflicto de Interés: cuando existen intereses contrapuestos entre un miembro de la Junta Directiva, directivo o servidor público y los intereses de la Entidad, que pueden llevar a tomar decisiones o ejecutar actos para beneficio propio o de terceros.

b. Directivos: son los servidores públicos del más alto nivel jerárquico encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias del SETP SANTA MARTA.

c. Grupos de Interés: son las personas o grupos de personas que por su vinculación con la Entidad tienen interés en la misma, como son los beneficiarios y codeudores, proveedores, organismos de control, autoridades competentes, entidades públicas, funcionarios, contratistas y la comunidad, entre otros.

d. Información privilegiada: debe entenderse aquella a la cual solo tienen acceso directo ciertas personas en razón de su profesión u oficio, la cual por su carácter, está sujeta a reserva, que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener provecho o beneficio para sí o para un tercero, entre las cuales se considera como tal la información contable, proyecciones financieras, planes de negocio, políticas y prácticas comerciales y operativas, procesos judiciales, información personal de los funcionarios, propiedad intelectual, listados de clientes y la información recaudada de ellos, entre otras.

e. Políticas: son las directrices o lineamientos establecidos en la Entidad para orientar las actividades de los directivos y servidores públicos en forma coherente a la toma de decisiones en el desarrollo de los objetivos corporativos.

f. Valores: rigen de manera implícita la conducta de los seres humanos, son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos valores se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos.

g. Servidor Público: definido por la Constitución Política como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad.

7. COMPONENTE DE ÉTICA Y CONDUCTA

El componente de ética y conducta del SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTA MARTA S.A.S., SETP SANTA MARTA establece una serie de compromisos que enmarcan la conducta tanto en las relaciones internas como en las relaciones externas de la entidad.

Los compromisos aquí consignados deben ser cumplidos por todo el personal que labore o tenga relación con el Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta S.A.S, Gerencia, servidores públicos, contratistas de obras, operadores y proveedores.

1. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete a respetar y promover los derechos de la niñez consagrados en la Convención de los Derechos del Niño, ratificada por Colombia a través de la Ley 12 de 1991 y los derechos de las mujeres reconocidos en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada mediante Ley 51 de 1981. Para lograr lo anterior trabajará de la mano con las entidades competentes del Estado, empleados, contratistas, socios, colaboradores y otros grupos de interés para promover la protección

de los derechos de la niñez y las mujeres.

2. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete a tratar a todas las personas con respeto independientemente de su sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado; así como exigir este comportamiento a todos sus empleados, contratistas, operadores y proveedores que dentro de sus actividades esté la implementación de la entidad.
3. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, a través de sus conductores, realizará identificación de zonas de riesgo de explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes en sus áreas de operación; esta información será entregada a las autoridades competentes para su intervención.
4. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete con una política de cero tolerancias con la Explotación Sexual de Mujeres, Niñas, Niños y Adolescentes.
5. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, dispondrá de líneas de reporte de estas conductas (delictivas y disciplinarias) al interior de la empresa, y para las comunidades a las cuales impacta, la información sobre este código de conducta estará disponible para la comunidad en general de tal forma que esta haga veeduría de su cumplimiento.
6. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete a cuidar que el uso del lenguaje o comportamiento de sus empleados, contratistas y cualquiera que tenga relación con la entidad dentro y fuera de la empresa y horario laboral, NO sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante, refuerce estereotipos negativos o culturalmente inapropiados.
7. Cualquier tipo de acto sexual con personas menores de 18 años, incluida la que se realiza a través de medios digitales, está terminantemente prohibida. No podrá utilizarse como defensa el error respecto a la edad de una niña o niño, o su consentimiento.
8. Se prohíben pagar o intercambiar cualquier tipo de beneficio por actos sexuales con cualquier persona u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
9. Se prohíben las interacciones sexuales de los empleados, contratistas, contratista de obra con la población que rodea el lugar de trabajo, cuando medie aprovechamiento de una condición de vulnerabilidad o posición de superioridad manifiesta o se realicen sin el deseo manifiesto de todas las personas participantes. Esto incluye relaciones que implican el ofrecimiento de dinero, la retención / promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o de otro tipo) a miembros de la comunidad a cambio de acceso sexual; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este código.
10. Todo el personal debe denunciar activamente los casos de violencia de género presunta o real, por parte de un compañero de trabajo con o sin subordinación, ya sea en la misma empresa contratante o no.

11. Todos los empleados y contratistas asociados al Proyecto que esté en ejecución y la entidad deben asistir a un curso de capacitación inicial (inducción) antes de comenzar a trabajar en el sitio para asegurarse de que estén familiarizados con el Código de Integridad, Ética y Conducta de violencias de género (VDG), acoso, abuso, explotación y violación sexual.
12. Todos los empleados deben asistir a un curso de capacitación obligatoria trimestral durante la vigencia del contrato a partir de la primera capacitación de inducción previa al inicio del trabajo para reforzar la comprensión del Código Integridad, Ética y Conducta del Sistema Estratégico de Transporte.
13. Se prohíbe el uso de las instalaciones o bienes de la empresa, de las tarjetas de crédito, de los viáticos y/o las cuentas de la empresa, para cualquier actividad que financie o favorezca la explotación sexual y trata de personas (Ej. pornografía, pago por actividad sexual, consumo en establecimientos de lenocinio, etc.). Lo mismo aplica para el caso de las obras del Sistema de Transporte Urbano.
14. Cualquier acusación sobre participación de cualquier forma de un empleado, contratista o proveedor, tanto en el lugar del trabajo como fuera del horario laboral, en delitos relacionados con violencia contra las mujeres y la niñez, delitos sexuales y de violencia intrafamiliar serán tomadas en consideración y puestas en conocimiento de la autoridad competente, para su investigación, juzgamiento y eventual sanción.
15. Ante un caso de violencia de género o sexual al interior de la entidad o de algunos de los empleados, contratistas o proveedores hacia un miembro de la comunidad; se direccionará la víctima a las rutas de atención que el Estado prevé en cada territorio. Para ello, la empresa tendrá un directorio de instituciones y rutas de atención identificadas en las instalaciones de la entidad y en obra de manera que facilite el acceso de las víctimas a la justicia y reparación integral.
16. Estas conductas tendrán como consecuencia la investigación, sanción disciplinaria y de ser un caso comprobado, la finalización unilateral de la relación laboral o comercial entre El Sistema Estratégico de Transporte de Santa Marta y el empleado, contratista o proveedor.
17. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete a que incluirá la anterior cláusula en los contratos a personas naturales y jurídicas.
18. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, se compromete a brindar información a actores clave y reportar los avances en la implementación a través de mecanismos preestablecidos.
19. El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta se compromete a definir un grupo encargado de activar rutas de atención, así como de realizar campañas informativas sobre el código de Integridad, Ética y Conducta.

8. COMPONENTE DE INTEGRIDAD

8.1 INTEGRIDAD

Cuando hablamos de integridad, nos referimos a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados¹.

8.2 LOS VALORES GENERALES

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con 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:** 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.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Trabajo en equipo:** Preservamos la unidad del equipo y nuestra diversidad. Nos esforzamos en trabajar en colaboración con nuestros colegas y aliados para producir los mejores resultados posibles.
- **Excelencia:** Damos al máximo todas nuestras capacidades para cumplir con todo aquello que nos ha sido confiado. Nos esforzamos por ser los mejores en todo lo que hacemos logrando una cultura de mejora continua.

8.3 VALORES INSTITUCIONALES

Pertenencia: Realizamos nuestro proyecto de vida compatible con el proyecto laboral, manteniendo el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional mediante nuestra capacidad intelectual y física.

Responsabilidad: Cumplimos nuestras obligaciones, dando siempre lo mejor de cada uno, tomando decisiones justas y a tiempo que ocasionen el mínimo impacto negativo para los afectados.

Compromiso: Reflejamos con nuestro trabajo y desempeño, el compromiso con la organización y la comunidad.

8.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

¹ OCDE en Recomendación sobre integridad

Equidad: El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta fundamenta su acción en la igualdad de oportunidades en un marco de la justicia social que evite cualquier tipo de discriminación.

Transparencia El Proyecto SETP se sustenta en acciones y procesos caracterizados por la seriedad, el rigor, la responsabilidad, la moralidad, la diafanidad y la coherencia de todas y cada una de las operaciones pertinentes con su logro.

Autocontrol: Tenemos la capacidad para evaluar y controlar nuestro trabajo y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de nuestra función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo nuestra responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos por la organización.

Autogestión: tenemos la capacidad para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz las funciones asignadas por la organización.

9. POLÍTICAS APLICABLES A LA PREVENCIÓN DE POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS

Los servidores públicos y contratistas deberán adherirse a los principios y fundamentos descritos en este Código cuando en ocasión, del ejercicio de sus funciones sus decisiones ingresan o se consideran que entran en conflicto con los intereses del SETP SANTA MARTA, declarándose impedidos para actuar en un asunto, cuando exista un interés particular, propio o de un tercero, directo o indirecto en su regulación, gestión, control o decisión respectiva, que pueda oponerse al mejor interés del SETP SANTA MARTA, en especial si dicho interés lo tuviere la sociedad conyugal de hecho o de derecho, o alguno de los familiares del respectivo funcionario o contratista, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Las situaciones que involucren un conflicto de interés deberán ser inmediatamente informadas a las instancias siguientes:

- a. Cuando un servidor público o contratista se encuentre incurso en una situación de conflicto de interés o considere poder estarlo, corresponderá a la Gerencia estudiar el caso y definir las acciones a seguir.
- b. Por los directivos y funcionarios, al superior, quien definirá si debe llevarse ante dicha instancia.
- c. Si alguno de los destinatarios del presente Código identifica la existencia de un conflicto de interés, deberá analizar la situación u operación con base en las normas legales que la rigen, los manuales y procedimientos establecidos e informar al Representante Legal, para que lo releve de tomar decisiones o realizar gestión alguna tendiente a intervenir de manera directa o indirecta sobre el caso en particular.

En consecuencia, los servidores públicos, contratistas vinculados al SETP SANTA MARTA deberán abstenerse de:

- a. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la Ley, a los intereses del SETP SANTA MARTA, que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la Entidad.

- b. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad, enemistad o relaciones familiares, en provecho suyo o de un tercero.
- c. Realizar cualquier operación utilizando información privilegiada en provecho suyo o de terceros.
- d. Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o en especie por parte de cualquier persona natural o jurídica, debido al ejercicio de sus funciones y actividades que realiza.
- e. Utilizar su condición de directivo, empleado, contratista, proveedor del SETP SANTA MARTA para obtener beneficios personales.
- f. Utilizar el nombre, razón social, sigla, marca, denominación de servicios o productos del SETP SANTA MARTA o cualquier elemento propio de la Entidad para actividades particulares y/o terceras partes.
- g. Ofrecer sus servicios, experiencia profesional o conocimientos a clientes y usuarios de la Entidad.
- h. Utilizar las instalaciones, información y/o los elementos de trabajo del SETP SANTA MARTA para manejar o promover negocios a título personal o en provecho de terceros.

10. CONDUCTA PARA LAS OPERACIONES FINANCIERAS

El presente aparte, entre otros, tiene como finalidad servir de guía a los servidores públicos y contratistas relacionados con las operaciones del área Financiera y fijar el estándar mínimo de conducta que el SETP SANTA MARTA espera de los servidores públicos relacionados con estas actividades.

Los servidores públicos y contratistas del área Financiera en la realización de sus actividades tienen el deber de conducirse con transparencia, confidencialidad y profesionalismo:

- **Transparencia:** En virtud de este principio todas las operaciones del área Financiera deberán ser ejecutadas con estricta sujeción a las políticas, el manual financiero y demás reglas y procedimientos, previamente definidos y aprobados por la Gerencia del SETP SANTA MARTA.
- **Confidencialidad:** El compromiso como funcionario del SETP SANTA MARTA exige mantener en reserva la información relacionada con la entidad, que no deba ser de dominio público, así como abstenerse de aprovecharla para fines particulares.
- **Profesionalismo:** Con fundamento en información seria, razonable y objetiva, deben actuar con el conocimiento necesario para desarrollar las actividades propias de la gestión del área Financiera, absteniéndose de dar información ficticia, incompleta o inexacta.

Uso de Límites y Atribuciones

- Los procedimientos, normas de control y medidas de seguridad establecidas para las operaciones son de obligatorio cumplimiento.
- Todas las operaciones que se realicen deben ser autorizadas previamente por la Gerencia y el Coordinador Financiero.
- Todas las operaciones que se realicen están sujetas límites de presupuesto y límites de operaciones con contrapartes aprobados por la Junta Directiva; si alguna de éstas sobrepasa el presupuesto, límite y atribución conferida debe ser solucionada previa a su ejecución ante la instancia pertinente.

Relaciones

Los servidores públicos y contratistas del SETP SANTA MARTA y en particular los del área FINANCIERA en sus relaciones con la Entidad, las Contrapartes y los Organismos de Control y Vigilancia, deberán dar cumplimiento a las siguientes reglas de conducta:

Con la Entidad

- Aplicar los principios éticos que rigen la conducta profesional de las personas que realizan operaciones del Área Financiera
- No podrá ofrecer, solicitar, ni aceptar gratificaciones personales, comisiones o cualquier otra forma de remuneración en transacción o inversión realizada por el área Financiera.
- No podrá realizar operaciones que no correspondan a precios de mercado, como tampoco registrar las operaciones con una naturaleza distinta a la operación celebrada.
- No podrá aprovecharse de su condición como funcionario del SETP SANTA MARTA para realizar negocios propios.
- En ningún caso se podrán realizar operaciones del Área Financiera que generen conflicto de interés.
- Se debe reportar inmediatamente a la Gerencia, cualquier situación sospechosa, anomalía o inconsistencia que se presente en alguna operación, relacionada con Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
- Sólo se deben cumplir operaciones que cuenten con los soportes y registros correctos.
- Se debe reportar inmediatamente a la Gerencia y a la Coordinación Financiera si los servidores públicos del Área Financiera tienen familiares que trabajen en cargos de tesorería de las contrapartes.

Con las Contrapartes

- Los Servidores públicos no podrán realizar negociaciones de tesorería, con recursos propios o administrados del SETP SANTA MARTA, tener el conocimiento adecuado de su contraparte, quien debe cumplir con los requisitos establecidos por las entidades reguladoras y por el SETP SANTA MARTA

Entre servidores públicos

- Regirse con profesionalismo, respetando las normas legales que le sean aplicables y las buenas prácticas.
- Mantener una relación basada en principios éticos y de respeto mutuo.
- Compartir con los demás servidores públicos, los conocimientos e información no sujeta a reserva, obtenidos en el desarrollo y cumplimiento de las operaciones, que permitan mejorar el desempeño del Área Financiera.

Con Entidades de Vigilancia y Control

- Es deber de los servidores públicos y contratistas del área Financiera investigar, conocer y aplicar las normas que rigen la actividad y las relaciones con el mercado, al igual de los servidores públicos de la Oficina de Control Interno en su rol pertinente a esta actividad.
- En el momento que una entidad de vigilancia, supervisión, administrativa, judicial y de control requiera información relacionada con las actividades del Área Financiera, debe suministrarse y someterse a las pruebas que las normas legales establezcan.

Manejo De Recursos

Los recursos físicos, tecnológicos e informáticos que el SETP SANTA MARTA ha dispuesto para la realización y cumplimiento de las actividades del área Financiera, deberán ser usados para tal fin, tener una correcta utilización y conservación que en todo momento consulte las mejores prácticas en materia de seguridad de la información.

11. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN Y DIVULGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los servidores públicos de SETP SANTA MARTA involucrados, incursos o que crean que otro de ellos está inmerso en situaciones de conflicto de interés deberán revelarlo de forma inmediata, informando a la Gerencia y al ente de control competente, quienes definirán las acciones a seguir de acuerdo con la situación planteada.

Los grupos de interés deberán consultar con la Gerencia, los eventos que puedan ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de interés o manejo de información de carácter reservado.

12. ACTOS INCORRECTOS

12.1 RELACIÓN CON PROVEEDORES, PROPONENTES Y CONTRATISTAS

Se entiende por acto incorrecto, para efecto de la aplicación de este Código, el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares de este Código, así como cualquier intento o actuación de un servidor público del SETP SANTA MARTA de obtener un provecho indebido

para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe.

Los actos incorrectos pueden involucrar a servidores públicos, clientes, usuarios, proveedores y terceros. Lo anterior sin perjuicio de lo previsto por la ley en relación con los deberes y prohibiciones, inhabilidades e impedimentos aplicables a los servidores públicos

En los procesos de selección y contratación de proveedores se deberán incluir los criterios de calificación y evaluación definidos para cada caso en particular según la necesidad que se pretende satisfacer en la contratación.

En la contratación se observarán los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal, así como el régimen de inhabilidades e incompatibilidades. Con el propósito de ejecutar todas las actuaciones en el ejercicio de la función pública dirigidas hacia el logro de los objetivos y cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, se dispone a seguir con los siguientes lineamientos:

a. En el trato con proveedores o contratistas, actuar siempre con transparencia e integridad y excluir toda acción que pueda redundar en provecho personal con el fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, no mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto de intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

b. Cuando exista o surja duda respecto a la existencia de un conflicto de intereses, el servidor debe abstenerse de intervenir directa o indirectamente en la gestión e informar inmediatamente a su superior.

c. Tienen que acatar y velar en el desempeño de sus cargos por el cumplimiento de los códigos de ética de cada una de sus profesiones.

d. No solicitar, aceptar u ofrecer, remuneraciones, contribuciones, regalos, propinas, favores, préstamos, premios, viajes, pagos en especie o tratos preferenciales de personas naturales o jurídicas que tienen o puedan solicitar y/o recibir beneficios para sí o para un tercero y que comprometan o pudieran dar la apariencia de comprometer su juicio e independencia de manera directa e indirecta en la toma de decisiones.

e. Debe tenerse en cuenta que los obsequios o los regalos no siempre son objetos físicos, sino que también pueden consistir en servicios, favores u otros elementos de valor y que las atenciones pueden darse a través de eventos sociales, invitaciones, comidas o el ofrecimiento de sitios de recreo, becas, rifas, premios, acceso a servicios sin costo o en condiciones preferenciales.

f. La responsabilidad legal y ética de todo servidor públicos, pasante o contratista que preste sus servicios para la Entidad, debe mantener en reserva la información obtenida en el ejercicio de sus responsabilidades que no deba ser de dominio público, así como abstenerse de aprovecharla para fines particulares.

g. La violación de las normas contractuales lesiona la buena imagen y la credibilidad de la Entidad y de la persona natural o jurídica que como contratista del mismo se viese implicada en una situación

de dicha índole, a la vez que puede comprometer en responsabilidad penal, disciplinaria y patrimonial con ocasión de sus actuaciones en procesos de contratación de bienes y servicios o por relaciones indebidas con proveedores.

h. Es necesario establecer que las reuniones con los proveedores, proponentes y contratistas son de carácter institucional, razón por la cual estas deberán realizarse dentro de las instalaciones de la Entidad.

i. En todo proceso contractual deberá prevalecer la equidad, imparcialidad, el trato igualitario y carente de interés predeterminado en favor o en contra de alguna persona natural o jurídica desde el inicio de un proceso de adquisición de bienes o servicios, cuyo primer paso es la selección de los potenciales contratistas.

j. En relación con la información que se suministre a los proponentes, las audiencias que se hacen con ellos, las respuestas a sus observaciones, así como las condiciones de presentación y de entrega de las propuestas, debe prevalecer el principio de igualdad. En las invitaciones se plantearán claramente las reglas que regirán el proceso y se expondrán las exigencias técnicas, económicas y legales que se deben cumplir.

k. Teniendo en cuenta que el desconocimiento de las normas legales no excusa su incumplimiento, los funcionarios y contratistas que presten sus servicios para la Entidad deben preocuparse por conocer con precisión las leyes y normas vigentes y agotar los medios a su alcance para aclarar las dudas que se les presenten; entender que la ley es objetiva y por ende ajena a interpretaciones individuales o circunstanciales.

12.2 RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y/O USUARIOS

Los destinatarios del presente Código deberán abstenerse de realizar actos con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento o sospecha que observan un comportamiento contrario a las leyes. Se debe informar con claridad a clientes y/o usuarios las condiciones y requisitos de los productos y servicios que ofrece la entidad, en especial que los servicios que ofrece el SETP SANTA MARTA son gratuitos y no requiere intermediarios.

Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la normatividad a la que está sometido el instituto y a los contratos respectivos.

13. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Los destinatarios de este código que incumplan el procedimiento y las normas citadas en el presente documento serán sancionados de conformidad con lo estipulado en la Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y la normatividad vigente, sin perjuicio de las sanciones penales, fiscales y administrativas correspondientes.

14. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

14.1 Conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, debe crearse en la entidad, el cual se encargará de las funciones del Comité de Ética y Buen Gobierno por tratarse de un comité que no se encuentra establecido en una norma específica. Lo anterior, de acuerdo al concepto emitido por la Directora de Gestión y Desempeño Institucional del Departamento de la Función Pública el 13 de diciembre de 2017. Así mismo, es importante resaltar que dicho Comité es el facultado en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la Entidad. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño tendrá la siguiente conformación:

- La Secretaria General con voz y voto quien lo presidirá.
- La Coordinación de Talento Humano con voz y voto.
- La coordinación Administrativa o quien haga sus veces, con voz y voto y ejercerá la Secretaria Técnica del Comité.
- El Jefe de la Oficina de Control Interno con voz, pero sin voto.

14.2 Funciones Específicas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño se reuniría de acuerdo con lo establecido mediante la normatividad.

En relación con el manejo de los conflictos de interés dentro del SETP SANTA MARTA, son funciones del Comité, las siguientes:

- Proponer la identificación de un conflicto de interés en un caso concreto.
- Proponer mecanismos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de interés que puedan presentarse entre los grupos de interés.
- Proponer procedimientos de resolución y divulgación de conflictos de interés de acuerdo con lo establecido en el acápite pertinente de este código.
- Proponer estrategias para prevenir y resolver los conflictos de interés.
- Proponer a Junta Directiva la adopción de mecanismos para la administración de conflictos de interés de los miembros de la alta dirección, de los Comités Especiales y de los demás miembros de la Entidad.
- Proponer políticas sobre conflictos de interés con los grupos de interés.
- Administrar y tratar los casos de conflictos de interés que ocurran al interior de la Entidad y de los cuales tenga conocimiento.

En relación con el seguimiento y cumplimiento de la política de Integridad de la Entidad, son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

- Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de la Entidad y velar por el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y reglamentarias relacionadas con la Integridad de la Entidad.

- Asegurarse de la difusión del Código de Integridad a través de una adecuada capacitación sobre los mismos a los servidores públicos, contratistas y grupos de interés de la Entidad.
- Realizar seguimiento a las políticas de contratación de la Entidad, en aras del cumplimiento del principio de transparencia en los procesos contractuales.
- Presentar a la Gerencia las recomendaciones generadas sobre los temas discutidos por el Comité.
- Someter a aprobación de la Junta Directiva las modificaciones o ajustes que consideren necesarios en el Código de Integridad del SETP SANTA MARTA.

VIII. MARCO LEGAL

Tipo de Norma	Entidad que Emite	No. De Identificación	Fecha de Expedición	Descripción de artículos, capítulos o partes de la Norma que aplican al documento
Decreto	Presidencia	1083	Mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	Presidencia	1499	Septiembre 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto <u>1083</u> de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo <u>133</u> de la Ley 1753 de 2015

IX. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción
V2.0	11/11/2020	1. Presentación	Cambio de Integridad a Ética y Conducta. Orientado a: Ampliado a demás actores relacionados con la entidad.
V2.0	11/11/2020	2. Introducción	Adición normas de comportamiento hacia los niños y mujeres.
V2.0	11/11/2020	3. Objeto	Se actualiza el objeto del Código e Integridad, Ética y Conducta.

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Bayron Arrieta Jiménez	David Fdo. Guillot Calvache	Luis Guillermo Rubio Romero
Cargo:	Gerente	Coord. de Calidad	Gerente
Firma:			
	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Viviana Herrera Castillo	Xaira Mahecha Ceballos	Diego López Ortega

Cargo:	Contratista	Coordinador Administrativo	Gerente
Firma:			