

PLANEACION	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021



Política Código de Integridad

Junio 2021

PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD
5. MARCO DE REFERENCIA
6. DEFINICIONES
7. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD

PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Dentro de las Políticas que están contempladas dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG está el del Código de integridad, que hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce el código de integridad de Movilidad Futura S.A.S., SETP Popayán 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.

A través de este Código de Integridad los servidores públicos y/o Contratistas asuman el compromiso de desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, a actuar con transparencia en todas las actuaciones administrativas, a llevar un comportamiento ético y una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos de Movilidad Futura S.A.S.

En este contexto legal se adopta el Código de Integridad en el Movilidad Futura S.A.S. SETP Popayán, 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 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



PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021



Alcaldía de Popayán

constitución Política Colombia, el nuevo estatuto anticorrupción, normas de contratación y los procesos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

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.



PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021



Alcaldía de Popayán

2. OBJETIVO

A través de la presente guía se definen las estrategias de implementación de la política de Código de Integridad en Movilidad Futura S.A.S., entregando los lineamientos para para el trámite y respuesta a los derechos de peticiones que se presenten en la entidad, a fin de que los funcionarios y/o contratistas tengan clara la naturaleza de la solicitud y las gestiones a realizar

Permitiendo establecer la Política y Código de Integridad como una meta de comportamiento para los servidores públicos de la Administración Municipal, mediante la apropiación de valores orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

3. ALCANCE

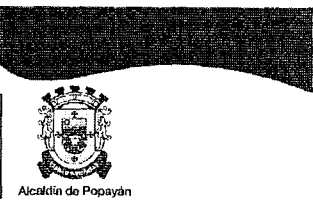
El presente Código de Integridad agrupa los valores, políticas y normas de conducta aplicables a la actuación que deben conservar la Gerencia y a todos los servidores públicos, incluyendo pasantes y contratistas vinculados a Movilidad Futura S.A.S.

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 y servidores públicos de la Entidad para seguir construyendo una cultura que tenga como base la integridad.

El código de Integridad se aplica al Subproceso de Talento Humano como ejecutor de la política de INTEGRIDAD, al proceso de Planeación, al Subproceso de Servicio al Ciudadano, al proceso de Comunicaciones, y la Oficina de Control Interno como áreas involucradas en la implementación de dicha del mapa de procesos vigente

PROCESO	ROL	RESPONSABILIDAD
Subproceso de Talento Humano	formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad en Movilidad Futura S.A.S
Planeación	Orientador en la formulación y evaluación de la política de integridad	Encargado de acompañar y asesorar a la STH en la Formulación y evaluación de la política de integridad a través del instrumento "Autodiagnóstico de Integridad".
Comunicaciones	Notificador de la socialización de la política de integridad.	Informa a los servidores públicos y/o Contratistas y colaboradores de Movilidad Futura S.A.S. las socializaciones propuestas por la STH en los canales internos que la Oficina de Comunicaciones administra.
Control Interno	Auditor del subproceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a que las actividades Propuestas por la STH en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad.

PLANEACIÓN	Codigo: Pinst-06-PL-1
POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021



4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y/o Contratistas y colaboradores de Movilidad Futura S.A.S, dentro y fuera de la institución.

De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

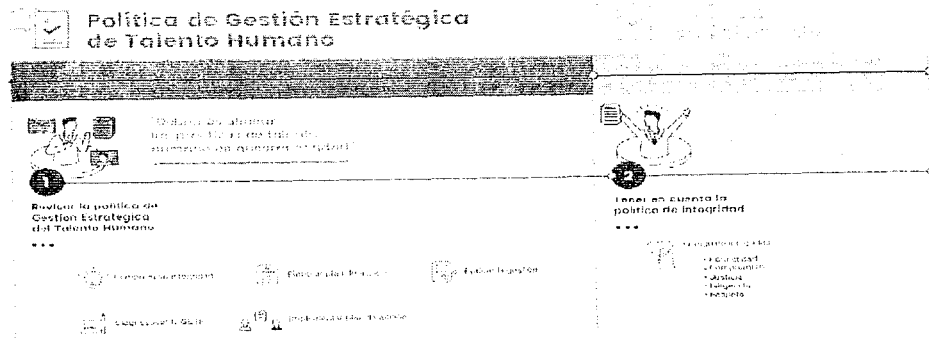
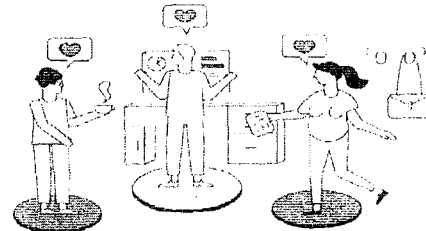
Este Código inicia con una verdad poderosa: para lograr que la entidad y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.

Así las cosas, en Movilidad Futura S.A.S se crea la Política de Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de la entidad que han trabajado de manera comprometida en la construcción del código de ética requerido por la normativa actual.

DIMENSION 1 **Talento humano**

Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Para desarrollar las recomendaciones de esta dimensión sigue este paso a paso:



PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

5. MARCO DE REFERENCIA

- **Ley 1437 de 2011** "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".
- **Ley 734 de 2002** "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único"
- **Ley 1474 de 2011** "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- **Ley 1712 de 2014** "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1081 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República".
- **Decreto 1499 de 2017** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- **Ley 2013 de 2019.** "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."

PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

6. DEFINICIONES

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Integridad pública: se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

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.

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

PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

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.

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.

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.

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.

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.

7. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

En el proceso de implementación de la política de integridad se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad anual.

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE PROCESOS	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad.	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Subproceso Talento Humano Anual
		Informar las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Subproceso Talento Humano Anual
		Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad	Subproceso Talento Humano Anual

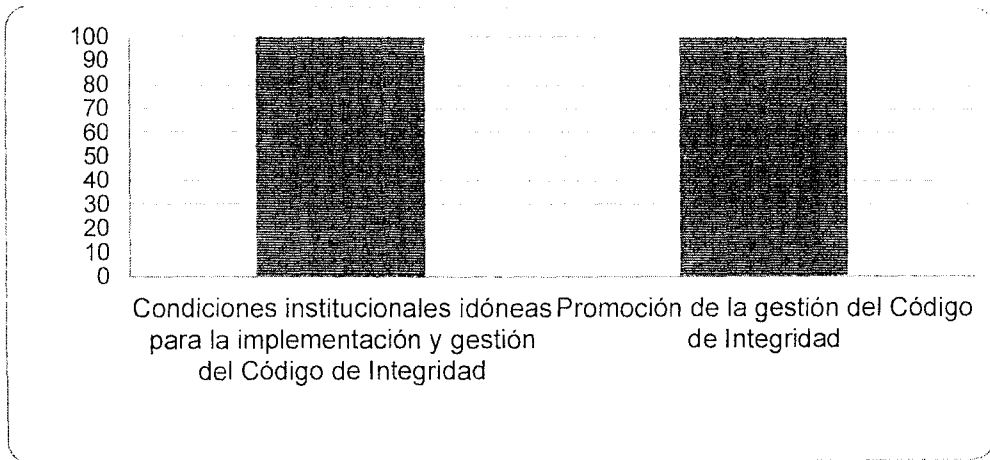
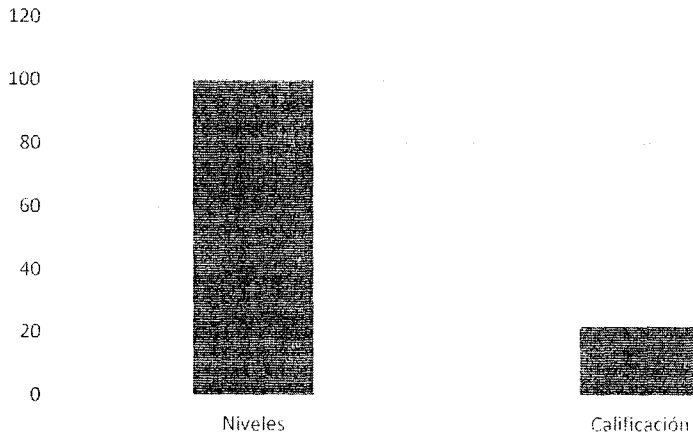
PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 18/06/2021

Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Subproceso Talento Humano	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Subproceso Talento Humano	Anual
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos y/o Contratistas	Subproceso Talento Humano	Anual
		Elaborar un informe con los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad	Subproceso Talento Humano	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés	Subproceso Talento Humano	Anual


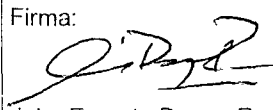
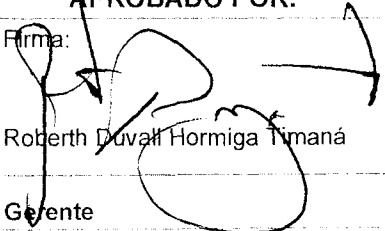
PLANEACIÓN	Código: Pinst-06-PL-1
POLITICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Versión: 01
	Fecha: 13/06/2021

A continuación, se presentan los resultados de la medición 2020.

Política Codigo de Integridad



CATEGORÍA	ACTIVIDAD	PROCESO	IMPLEMENTACIÓN
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación y la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Subproceso Talento Humano	2021.
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Construcción de un documento drive para recolectar las observaciones de los servidores públicos y/o Contratistas en el proceso de implementación del Código de Integridad.	Subproceso Talento Humano	
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Publicar en la página web la política de Integridad.	Subproceso Talento Humano Tecnología	

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Firma:  Pablo Andrés Bermudez Contratista Apoyo Planeación.	Firma:  Jairo Ernesto Duque Rosero Contratista Líder Planeación	Firma:  Roberth Duvall Hormiga Tibaná Gerente

Proyectó: Pablo Andrés Bermudez
 Revisó: Lucely Benavides – Contratista Apoyo Talento Humano *Lucely B*
 Revisó: Fernando López - – Contratista Apoyo Talento Humano *Fernando*
 Revisó: Víctor Gómez – Contratista Líder Jurídico