



Código

Somos epicentro  
global de CTi+E.

## Código de Ética

Código: CD-EXS-CAL-001  
Versión 2



## Hoja de aprobación y control de cambios

<b>ELABORÓ / ACTUALIZÓ</b>	<b>Alexander Cuspoca Chaparro</b> Profesional de Excelencia y Sostenibilidad	<b>Firma</b> 
<b>REVISÓ</b>	<b>Carlos Andrés Franco Pachón</b> Subdirector de Excelencia y Sostenibilidad	<b>Firma</b> 
<b>REVISÓ</b>	<b>Andrés Maldonado Maldonado</b> Profesional de Gestión Humana	<b>Firma</b> 
<b>REVISÓ</b>	<b>John Fredy Toro González</b> Secretario General	<b>Firma</b> 
<b>APROBÓ</b>	<b>Carolina Londoño Peláez</b> Directora Ejecutiva	<b>Firma</b> 

Documento firmado electrónicamente

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN / CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>
001	<ul style="list-style-type: none"><li>Documento Original</li></ul>	18/08/2023
002	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisión general</li><li>Actualización de responsabilidades</li><li>Actualización de valores, comportamientos esperados y no esperados</li><li>Actualización de Código del documento</li></ul>	Ver fecha de firma electrónica





## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVOS:</b>	5
<b>2. ALCANCE:</b>	5
<b>3. REFERENCIAS:</b>	5
<b>4. GLOSARIO:</b>	6
<b>5. RESPONSABILIDAD:</b>	7
<b>6. DESARROLLO:</b>	8
<b>6.1. De los Principios Éticos:</b>	8
<b>6.2. De los Valores Éticos.</b>	8
6.2.1. Integridad	9
6.2.2. Respeto	9
6.2.3. Compromiso	10
<b>6.3. Comportamientos Esperados</b>	10
<b>6.5. Directrices Éticas</b>	12
6.5.1. Relaciones con los Empleados de la Corporación Ruta N.	12
6.5.2. Relaciones con Contratistas y Proveedores	12
6.5.3. Conflicto de Interés de miembros de Junta Directiva, empleados y contratistas.	12
6.5.3.1. Conflicto de Interés por Relación Laboral Directa o Indirecta:	13
6.5.3.2. Conflicto de Interés por Obsequios y Atenciones	13
6.5.3.3. Conflicto de Interés por Procesos de Contratación	14
6.5.4. Relaciones con la Ciudadanía en General.	14
6.5.5. Relaciones con Otras Entidades.	14
6.5.6. Capacitación y Divulgación.	15
6.5.7. Monitoreo y Control.	15
6.5.8. Transparencia y Rendición de Cuentas.	16
6.5.9. Violaciones al Código.	16
6.5.10. Procedimiento Disciplinario.	16





6.5.11.	Sanciones .....	17
6.6.	Vigencia del Código de Ética. ....	17





## 1. OBJETIVOS:

### 1.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a la Corporación Ruta N fortalecer una cultura organizacional orientada al servicio, la Ética, la Integridad, la Transparencia y el rechazo y lucha contra la corrupción; mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la correcta ejecución de programas, proyectos y servicios, así como el aumento de la confianza de los ciudadanos y grupos de interés.

### 1.2. Objetivos Específicos

- Fomentar entre los colaboradores (empleados y contratistas) una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la misionalidad, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la Ética, como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los colaboradores y la cultura de la Corporación Ruta N.
- Apropiar los valores y los comportamientos asociados a la gestión transparente.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores definidos en el presente Código de Ética.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos y grupos de valor en la Corporación Ruta N.

## 2. ALCANCE:

### El presente Código de Ética aplica a:

- Todos los empleados de la Corporación Ruta N, quienes se adhieren al presente Código de Ética con la firma del contrato laboral y el compromiso de Ética, Transparencia e Integridad.
- Miembros de Junta Directiva, quienes se adhieren al presente Código de Ética en el momento de la aceptación de su nombramiento y con firma del compromiso de Ética, Transparencia e Integridad.
- Proveedores y contratistas en el desarrollo de sus funciones bajo contratos, acuerdos, órdenes de compra o de servicios u otro mecanismo similar, quienes deben actuar de conformidad con el presente Código de Ética.

## 3. REFERENCIAS:

- Política de Integridad del modelo integrado de planeación y gestión “MIPG”
- Código de integridad función pública.





- Ley 1712/2014 ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública.

#### 4. GLOSARIO:

**Anticorrupción:** conjunto de políticas, mecanismos, procedimientos y controles implementados para prevenir, detectar, investigar, sancionar y corregir los actos de corrupción, así como para mitigar sus efectos y fortalecer la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de funciones públicas o privadas

**Código de Buen Gobierno:** disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen la administración de la Corporación Ruta N que buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión

**Código de Ética:** documento de referencia que agrupa los principios, valores y directrices que orientan el comportamiento organizacional diario en materia de Ética.

**Colaborador:** para efectos del presente documento se refiere a todos aquellos empleados, contratistas y miembros de junta directiva.

**Conflicto de Interés:** situación en la que un colaborador, en virtud de su función, tiene intereses personales o para un tercero que podrían comprometer su imparcialidad o la adecuada toma de decisiones en el ejercicio de su cargo, generando riesgo para la integridad y transparencia institucional.

**Ética:** conjunto de principios y normas que orientan el comportamiento humano, definiendo lo que es correcto o incorrecto, y que orientan la toma de decisiones y actuación en función del bien común

**Integridad:** virtud que consiste en el cumplimiento coherente de los valores, principios y normas éticos propios, de modo que las acciones coincidan con lo que se considera moralmente correcto, incluso ante presiones o ausencia de supervisión

**Gobierno Corporativo:** sistema de reglas, prácticas y procesos mediante los cuales una organización es dirigida y controlada, con el objeto de asegurar eficiencia, equidad, responsabilidad y transparencia para responder a sus grupos de interés

**Gobernabilidad:** conjunto de condiciones institucionales, normativas y culturales que habilitan a la organización a ejercer la administración formalmente entregada para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, con base en la competencia, el cumplimiento de valores éticos (integridad) y mecanismos de transparencia

**Grupos de interés:** personas, grupos o entidades sobre las cuales la Corporación Ruta N tiene influencia o son influenciadas por ella. Es sinónimo de públicos "internos y externos", o "partes interesadas".





**Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”:** documento-marco que establece las dimensiones, políticas, herramientas y procesos para la planeación, gestión, evaluación y control de la entidad, orientados a garantizar eficiencia, integridad, transparencia y generación de valor público

**Modelo estándar de control interno-MECI:** modelo establecido por el estado para sus entidades directas y descentralizadas mediante el decreto No. 1599 de 2005 y actualizado mediante el decreto 943 de 2014. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión, el monitoreo de riesgos y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control interno, Unidades de Auditoría interna o quien haga sus veces.

**Principios éticos:** son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como deben relacionarse los empleados de la corporación con los otros y con el mundo, desde las cuales se rige el sistema de valores que profesan las personas y los grupos.

**Rendición de cuentas:** Relación institucional mediante la cual una parte (quien debe rendir cuentas) está obligada a justificar y responder por sus decisiones y acciones ante otra parte (quien exige cuentas), incluyendo mecanismos de supervisión, evaluación y sanción.

**Riesgos:** posibilidad de ocurrencia de eventos adversos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

**Transparencia:** grado en el cual la organización comunica, con claridad, accesibilidad y precisión, información relevante sobre sus decisiones, procesos y resultados, permitiendo que los grupos de interés observen y evalúen su actuación.

**Valor ético:** forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

## 5. RESPONSABILIDAD:

### Dirección Ejecutiva

- Socializar y promover el mejoramiento continuo del presente documento.
- Establecer estrategias junto con la Subdirección de Excelencia y Sostenibilidad para que el presente Código haga parte de la cultura organizacional y los valores Corporativos.
- Establecer junto con el proceso de gestión humana y secretaría general, los mecanismos disciplinarios para los casos en que se evidencie incumplimiento al Código de Ética.
- Evaluar en conjunto con la Subdirección de Excelencia y Sostenibilidad por lo menos una vez al año que los colaboradores tengan interiorizado el presente Código.
- Asesorar a empleados, contratistas, junta directiva y demás partes interesadas frente al cumplimiento del presente Código.





## Directores y Subdirectores

- Promover el Código de Ética en sus equipos de trabajo.

## Empleados, contratistas y miembros de Junta Directiva.

- Conocer y aplicar el presente Código de Ética en cada una de las actividades, responsabilidades y obligaciones a su cargo para con la entidad.
- Informar aquellos casos en que se evidencie incumplimiento al presente Código de Ética.
- Todos los empleados y contratistas de la Corporación Ruta N, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los valores y directrices Éticas establecidas en el presente documento.

## 6. DESARROLLO:

La implementación del Código de Ética se realiza de acuerdo con los valores establecidos por la nación, en línea con las directrices de la OCDE y adicionalmente, tiene en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en su Política de Integridad, así como la ley de transparencia y acceso a la información.

### 6.1. De los Principios Éticos:

Los empleados, contratistas, miembros de Junta Directiva de la Corporación Ruta N deben aplicar los siguientes principios éticos:

- La razón de ser de la Corporación Ruta N es el servicio a la ciudadanía.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los recursos públicos, deben ser administrados con apego a lo establecido por la estrategia anticorrupción del estado.
- Es imperativo, ético y transparente la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre la utilización de los recursos públicos y sobre los resultados de su gestión.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.

Para la Corporación Ruta N, la implementación del Código de Ética será liderada por la Dirección Ejecutiva con apoyo de la Subdirección de Excelencia y Sostenibilidad, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Control Interno, y todas las Directivas.

### 6.2. De los Valores Éticos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un Código general o Código tipo en el cual se establecieron unos mínimos de Ética e integridad homogéneos para todos los colaboradores de entidades públicas o mixtas. La Corporación Ruta N con base en este Código tipo, estableció 3 valores que dictan el regir de nuestro actuar los cuales son:





- **Integridad**
- **Respeto**
- **Compromiso**

### 6.2.1. Integridad

La integridad es el eje fundamental de nuestro comportamiento y el principio que orienta todas nuestras acciones.

Actuamos con coherencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos, manteniendo una conducta transparente, honesta y leal frente a la organización, los grupos de interés y la sociedad.

Promovemos decisiones Éticas basadas en el interés general, evitando cualquier acción que pueda generar conflictos de interés, ventajas indebidas o beneficios personales. La integridad implica también reconocer y corregir los errores, asumir la responsabilidad por las consecuencias de nuestras decisiones y garantizar que cada acción contribuya al fortalecimiento de la confianza pública.

En la Corporación Ruta N, la integridad se traduce en una cultura organizacional donde el cumplimiento de las normas, los valores institucionales y los principios éticos no es una obligación formal, sino una convicción que orienta el propósito de transformar con transparencia y ejemplaridad el entorno institucional y social.

### 6.2.2. Respeto

El respeto constituye la base de nuestras relaciones humanas y profesionales. Reconocemos el valor intrínseco de cada persona, su dignidad, sus derechos y la diversidad que enriquece nuestro entorno de trabajo y la sociedad en general.

Fomentamos la empatía, la escucha activa y la comprensión mutua como pilares para construir ambientes de colaboración, confianza y bienestar.

Actuamos con sensibilidad frente a las diferencias individuales, culturales, ideológicas y sociales, evitando toda forma de discriminación, acoso o trato indigno.

El respeto también se refleja en la forma en que gestionamos los recursos institucionales y el entorno, garantizando su uso responsable y sostenible.

En Ruta N, respetar significa valorar las ideas de los demás, reconocer los aportes colectivos, propiciar el diálogo constructivo y actuar con cortesía y consideración en todas nuestras interacciones internas y externas.





### 6.2.3. Compromiso

El compromiso representa nuestra convicción y sentido de responsabilidad frente al propósito institucional de promover la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo de Medellín.

Asumimos con disciplina, entrega y proactividad cada reto, orientando nuestros esfuerzos hacia el logro de los objetivos organizacionales y el cumplimiento de los resultados que generan valor.

Nuestro compromiso se manifiesta en la búsqueda constante de la excelencia, la mejora continua y la generación de impacto positivo para la ciudad y sus ciudadanos.

Actuamos con determinación, adaptabilidad y visión de futuro, comprendiendo que nuestro trabajo contribuye a transformar realidades y fortalecer el ecosistema de innovación.

En la Corporación Ruta N, el compromiso se refleja en una actitud de servicio, en la pasión por hacer bien las cosas y en la responsabilidad compartida de materializar la misión institucional con Ética, integridad y sentido social.

### 6.3. Comportamientos Esperados

Los valores y principios éticos de la Corporación Ruta N se reflejan en el comportamiento cotidiano de cada colaborador. La Ética no solo se declara, se demuestra a través de acciones concretas, decisiones responsables y actitudes coherentes con los compromisos institucionales.

Los siguientes comportamientos establecen las pautas mínimas de actuación que orientan nuestra conducta individual y colectiva. Representan la forma en que vivimos la integridad, el respeto y el compromiso en nuestras labores diarias, fortaleciendo la confianza, la transparencia y la credibilidad de la corporación frente a sus grupos de interés.

Cada colaborador es responsable de interiorizar estos comportamientos, aplicarlos con convicción y promoverlos en su entorno de trabajo, contribuyendo así a consolidar una cultura organizacional Ética, ejemplar y coherente con el propósito de transformar positivamente la ciudad

Dentro de los comportamientos esperados se encuentran:

- 1. Cumpló lo que prometo**, incluso cuando nadie me supervisa.
- 2. Digo la verdad con respeto**. Prefiero aclarar a tiempo que permitir malentendidos.
- 3. Reporto errores u omisiones a tiempo**. Me equivoco, pero lo enfrento con honestidad.
- 4. Declaro mis conflictos de interés** y me aparto si es necesario.
- 5. Trato igual a todas las personas**, sin privilegios o favoritismos. El mérito y el respeto no se negocian.
- 6. Uso con responsabilidad los recursos que me han confiado**. Cuido lo que no es mío como si lo fuera.
- 7. Cumpló normas y políticas incluso si nadie vigila**. La Ética es mi guía, no la vigilancia.





- 8. Tomo decisiones pensando en el bien colectivo,** no en beneficios personales.
- 9. Identifico los riesgos de los procesos a mi cargo** y los gestiono con integridad.
- 10. Evito compartir rumores o información no verificada.** Solo comparto lo que sé que es cierto y útil.
- 11. Denuncio y no participo en actos de corrupción,** guiado por la Ética y la Transparencia.
- 12. Estoy abierto al diálogo y a la comprensión de opiniones distintas a las mías.** Todo se soluciona hablando y escuchando al otro.

#### 6.4. Comportamientos **NO** Esperados

Así como existen comportamientos que fortalecen la integridad y la confianza en la Corporación Ruta N, también es necesario identificar aquellas conductas que se apartan de los principios éticos, los valores institucionales y las normas que orientan nuestro actuar.

Los comportamientos no esperados representan acciones, omisiones o decisiones que pueden afectar la transparencia, la equidad, la objetividad o la imagen de la Corporación, generando riesgos éticos, reputacionales o legales.

Reconocer y evitar estas prácticas es una responsabilidad individual y colectiva. Cada colaborador debe actuar con criterio ético, prevenir conflictos de interés, abstenerse de aprovechar su cargo para obtener beneficios personales o de terceros, y garantizar el uso adecuado de los recursos públicos y de la información institucional.

Solo a través de una conducta íntegra y ejemplar se consolida una cultura organizacional basada en la confianza, la credibilidad y el compromiso con el interés general.

Dentro de los comportamientos no esperados se encuentran, sin limitarse a estos:

- 1.** Participar, influir o tomar decisiones en asuntos institucionales en los que exista un interés personal, familiar o de terceros que pueda afectar la imparcialidad, objetividad o transparencia del proceso. Esto incluye omitir la declaración oportuna de un conflicto de interés, utilizar información privilegiada para beneficio propio o de otros, o mantener vínculos contractuales, económicos o relacionales que puedan generar ventajas indebidas o comprometer la confianza pública en la Corporación.
- 2.** Aceptar incentivos, favores u otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- 3.** Descuidar la calidad de la información a mi cargo y su gestión.
- 4.** Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente. No es aceptable en ninguna circunstancia.
- 5.** Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- 6.** Agredir, ignorar o maltratar de alguna manera a los ciudadanos o a otros colaboradores de la entidad.
- 7.** Malgastar los recursos a mi cargo.
- 8.** Postergar las decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se





dejan para otro día.

9. Evadir mis funciones y responsabilidades.

## 6.5. Directrices Éticas

Las Directrices Éticas constituyen orientaciones acerca de cómo deben relacionarse los colaboradores, contratistas, miembros de junta y demás partes interesadas de la Corporación Ruta N para la puesta en práctica de los valores al que hace referencia el numeral 6.2 del presente documento:

### 6.5.1. Relaciones con los Empleados de la Corporación Ruta N.

La Corporación Ruta N garantiza a sus empleados todos los derechos que le reconocen la Constitución y la Ley, estableciendo mecanismos equitativos y transparentes; sobre el ingreso y evaluación de estos, el diseño, la libertad de opinión, el debido proceso y aporta a la construcción de un clima laboral basado en la confianza y la cooperación.

Se establece el Sistema de PQRSD disponible en la página web de Ruta N, por medio del cual los empleados pueden reportar irregularidades de manera confidencial, facilitando la detección temprana de posibles riesgos, situaciones Éticas o legales, y permitiendo una respuesta oportuna y efectiva para su mitigación.

Asimismo, la Corporación Ruta N cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, cuyo propósito es promover un entorno de trabajo sano, respetuoso y colaborativo, prevenir situaciones de acoso o conflicto entre colaboradores, y propiciar el diálogo y la mediación como mecanismos para fortalecer la armonía y el bienestar en el entorno laboral.

### 6.5.2. Relaciones con Contratistas y Proveedores

En la Corporación Ruta N todos los procesos de contratación se ciñen a la plena aplicación de los principios de selección objetiva e igualdad de oportunidades, teniendo como propósito la conveniencia y la favorabilidad para la comunidad.

Se establece el sistema de PQRSD de la página web de la Corporación Ruta N por medio del cual se permite a los contratistas, proveedores y demás partes interesadas, hacer consultas y reportar irregularidades de manera confidencial, para la detección temprana de posibles riesgos, problemas éticos o legales, permitiendo una respuesta rápida y efectiva para mitigarlos.

### 6.5.3. Conflicto de Interés de miembros de Junta Directiva, empleados y contratistas.

Cuando el interés general propio de la Corporación Ruta N entra en conflicto con el interés particular y directo de los miembros de Junta Directiva, empleados o contratistas, estos deberán declarar su impedimento para sustanciar actuaciones, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas, contratar o en general, participar en los procesos de la Corporación.





Los conflictos de interés se clasifican en:

**Conflicto de interés real:** cuando el colaborador está frente a una situación donde debe tomar una decisión, emitir un concepto o influir en una actuación institucional que puede favorecer un interés propio o de un tercero.

**Conflicto de interés potencial:** cuando existe un interés que podría influir en el futuro en una actuación o situación decisoria.

**Conflicto de interés aparente:** cuando, sin que haya un interés real para el colaborador, un tercero puede tener la percepción de que sí lo hay.

Si el miembro de Junta Directiva, empleado o contratista considera que pudiere estar inmerso en un conflicto de intereses, cualquiera sea su clasificación o naturaleza, se encuentra obligado a declararlo oportuna y expresamente de conformidad con el Código de Ética y la guía para declaración de conflictos de interés vigente (**GA-EXS-CAL-001**) de la Corporación.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de situaciones de conflicto de interés.

#### 6.5.3.1. Conflicto de Interés por Relación Laboral Directa o Indirecta:

Los miembros de Junta Directiva, empleados o contratistas, su cónyuge, compañero(a) permanente y las personas que tengan vínculo de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil, no pueden buscar un beneficio propio o de un tercero mediante información confidencial o utilizando una posición de influencia en la Corporación.

Se entiende que hay conflicto de interés por parte de los empleados y contratistas en el desarrollo de sus responsabilidades cuando su cónyuge, compañero(a) permanente y las personas que tengan vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho se encuentren en una o varias de las siguientes situaciones:

- Relación de superior a subalterno.
- Si pertenece a la oficina de control interno con respecto a otro colaborador de cualquier área que debe auditar.
- Si es el aprobador de los pagos relacionados al contrato.
- Si es supervisor del contrato.

#### 6.5.3.2. Conflicto de Interés por Obsequios y Atenciones

Los miembros de Junta Directiva, empleados o contratistas no pueden dar o recibir obsequios y atenciones relacionados con clientes, proveedores y contratistas, salvo que se trate de artículos promocionales destinados a posicionamiento de imagen y recordación de marca. Los empleados y contratistas pueden atender eventos y celebraciones patrocinados por proveedores y contratistas,





previa aprobación según las instancias correspondientes, siempre y cuando la Corporación cubra los gastos de pasajes y viáticos, en caso de requerirse.

Si los empleados y/o contratistas llegaran a tener dudas en el momento de dar o aceptar un obsequio y/o atención, deberán elevar la consulta a la secretaría general, quién a la luz del Código de Ética y la guía para declaración de conflictos de interés vigente (**GA-EXS-CAL-001**), informará sobre la situación de incompatibilidad frente a la aplicación de este.

#### **6.5.3.3. Conflicto de Interés por Procesos de Contratación**

Los miembros de Junta Directiva, empleados o contratistas deben abstenerse de participar en los procesos de contratación o negociaciones cuando se encuentren incursos en conflictos de interés o cuando tengan interés su cónyuge, compañero(a) permanente y las personas que tengan vínculo de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o primero civil; o sean su socio o socios de hecho o de derecho. En caso de que se encuentren en situación de conflicto frente a los procesos de contratación, deben declararlo oportuna y expresamente siguiendo la guía para declaración de conflictos de interés (**GA-EXS-CAL-001**).

Los miembros de Junta Directiva, empleados o contratistas no pueden ser interventores o supervisores cuando se encuentren incursos en un conflicto de interés con respecto al contratista o proveedor.

Las situaciones que involucren un conflicto de interés no siempre pueden ser obvias o fáciles de solucionar. Por tal razón, los empleados, contratistas y miembros de junta directiva deben informar aquellas situaciones que sugieran un conflicto de interés tan pronto sean percibidas y antes de tomar cualquier decisión.

#### **6.5.4. Relaciones con la Ciudadanía en General.**

La Corporación Ruta N, crea mecanismos claros y legítimos de participación de la comunidad y de las organizaciones que los representan. Se establecen canales formales de comunicación externa a través de su página web y redes sociales que hagan accesible la información para los ciudadanos y que permitan conocer sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (<https://rutanmedellin.org/transparencia/pqrsf/>).

#### **6.5.5. Relaciones con Otras Entidades.**

La Corporación Ruta N, establece relaciones permanentes con otras instituciones públicas locales, departamentales o nacionales e internacionales, en atención a los principios éticos y en búsqueda del bien común.

Así mismo, propicia mecanismos de cooperación con otras instituciones para optimizar los recursos y generar procesos de mayor impacto en la comunidad.





#### 6.5.6. Capacitación y Divulgación.

Anualmente, se compartirá el presente Código de Ética y los informes de seguimiento a todos los miembros de la Corporación y demás actores de interés, por medio del sitio de transparencia de la página web (<https://rutanmedellin.org/transparencia/normatividad/>) con la finalidad de mantenerlos al tanto de las políticas, procedimientos y expectativas Éticas y de integridad de la Corporación Ruta N.

#### 6.5.7. Monitoreo y Control.

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento del presente Código de Ética y permitir la identificación temprana de riesgos de corrupción y soborno, que posibiliten la toma de acciones correctivas en caso de incumplimiento, se deberá implementar:

- **Auditorías internas de cumplimiento:** la Corporación Ruta N se compromete a llevar a cabo auditorías internas periódicas para verificar el cumplimiento de su Código de Ética. Estas auditorías serán realizadas por la dirección de control interno.
- **Evaluación de riesgos de corrupción y soborno:** asimismo, la Corporación Ruta N implementará una evaluación regular de riesgos para identificar y evaluar los posibles riesgos de corrupción y soborno a los que pueda estar expuesta. Esta evaluación será realizada anualmente por la Subdirección de Excelencia y Sostenibilidad y auditada por la dirección de control interno.
- **Acciones correctivas:** en caso de identificarse incumplimientos del Código de Ética o riesgos significativos de corrupción y soborno, la Corporación Ruta N tomará medidas correctivas inmediatas y efectivas. Estas medidas podrán incluir la revisión y actualización de políticas, la implementación de controles adicionales, la capacitación del personal relevante, entre otras acciones necesarias para mitigar los riesgos identificados.
- **Informe y divulgación.** Los resultados de las auditorías internas y evaluaciones de riesgos serán documentados y presentados a la junta directiva de manera regular. Además, se establece la obligación de divulgar los hallazgos significativos y las acciones tomadas en respuesta a estos hallazgos, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas ante los stakeholders relevantes y las autoridades competentes según sea necesario.
- **Responsabilidades y fechas límite:** La dirección de control interno será responsable de la implementación de las auditorías internas y evaluaciones de riesgos, así como de la presentación oportuna de informes. Las fechas límite para la realización de las auditorías y evaluaciones serán establecidas en el marco de un calendario anual o semestral, según lo determine el comité de control interno.





### 6.5.8. Transparencia y Rendición de Cuentas.

La Corporación Ruta N se compromete a mantener altos estándares de Ética en todas sus operaciones. Con el fin de asegurar el cumplimiento de este compromiso, la corporación deberá elaborar informe anual sobre el estado de la Ética, el cual deberán contener, al menos, la siguiente información:

- **Descripción general:** un resumen detallado de las políticas y procedimientos adoptados por la corporación para promover la Ética en sus actividades comerciales.
- **Resultados de auditorías y evaluaciones:** los resultados de auditorías internas y evaluaciones realizadas con respecto a prácticas Éticas.
- **Medidas correctivas y preventivas:** las medidas correctivas y preventivas implementadas como resultado de las auditorías y evaluaciones mencionadas anteriormente.
- **Casos reportados y resueltos:** una lista de casos reportados de violaciones Éticas o de falta de transparencia, junto con el estado actual de su resolución.
- **Divulgación pública:** la forma en que la corporación divulga públicamente los resultados de estos informes, garantizando la accesibilidad y comprensión por parte de los stakeholders y el público en general.
- **Responsable del informe:** la persona o área responsable de la elaboración y presentación de estos informes, así como su frecuencia y fechas límite para su entrega.

La Corporación Ruta N se compromete a hacer públicos estos informes en su página web y a presentarlos a las autoridades competentes según sea necesario. Estos informes son parte integral de los esfuerzos de la corporación para promover la transparencia y la rendición de cuentas en todas sus operaciones.

### 6.5.9. Violaciones al Código.

La Corporación Ruta N define como violación al Código de Ética, cualquier acción u omisión por parte de miembro de junta, empleado, directivo, representante de la empresa, contratista o cualquier otro interesado de los referidos en el alcance del presente documento, que contravenga los principios éticos aquí establecidos, incluyendo, pero no limitándose a actos de corrupción, soborno, conflictos de interés, fraude, discriminación, acoso, o cualquier conducta que perjudique la reputación o los intereses de Ruta N.

### 6.5.10. Procedimiento Disciplinario.

En caso de que se sospeche o se confirme una violación al Código de Ética, la Corporación Ruta N llevará a cabo un procedimiento disciplinario justo y equitativo de acuerdo con lo establecido en el





procedimiento de asuntos disciplinarios **PR-ADF-GH-006**. Este procedimiento incluirá, al menos, las siguientes etapas:

- **Investigación preliminar:** se llevará a cabo una investigación preliminar para determinar la veracidad de las acusaciones o indicios de violación al Código de Ética.
- **Audiencia o entrevista:** el empleado o la parte involucrada tendrá derecho a ser escuchado y presentar su versión de los hechos ante un comité disciplinario designado por la empresa.
- **Determinación de responsabilidad:** determinará si existe responsabilidad por la violación al Código de Ética, considerando las pruebas y argumentos presentados.

#### 6.5.11. Sanciones

En caso de que se determine la responsabilidad por una violación al Código de Ética, las sanciones disciplinarias podrán incluir, pero no limitarse a:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal sin goce de sueldo.
- Reducción de salario o beneficios.
- Destitución del cargo.
- Terminación del contrato.
- Acciones legales según la gravedad de la conducta, incluyendo la posible presentación de denuncias ante autoridades competentes.

#### 6.6. Vigencia del Código de Ética.

El presente Código de Ética tiene vigencia desde el momento de su aprobación.





## Certificado de firma

Para los efectos legales pertinentes, **las partes manifiestan que han decidido suscribir el presente documento de manera electrónica**, y declaran que la firma estampada en el mismo ha sido puesta por quien dice ser su firmante cumpliendo todos los requisitos legales para este tipo de firmas, y por ello, **reconocen la plena validez tanto de lo dispuesto en el clausulado del presente documento** como de las firmas electrónicas que en él se asientan.

### Autenticidad

AC	Alexander Cuspoca	E-mail	alexander.cuspoca@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.171 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	21/11/25, 15:22:17 GMT-5
	Hash de firmante: 2cd21500168ac2ba24031fb14a55b44cb014e8a6c5789906106894b28299c51c		
CF	Carlos Franco	E-mail	carlos.franco@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.171 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	24/11/25, 9:10:32 GMT-5
	Hash de firmante: 391e9c33adc7b57428db679d3422bbacdf7021d49e456b4ed20f70a8cb68f270		
AM	Andrés Maldonado	E-mail	gestionhumana@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.171 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	24/11/25, 10:08:51 GMT-5
	Hash de firmante: 57a5527c36b7089426838d138be7a774725d4893921413a3e601a3ca042fdb7		
JT	John Toro	E-mail	john.toro@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.251 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	24/11/25, 10:58:58 GMT-5
	Hash de firmante: b23af4c4055295f07a7f6b20db9e6f4ec63bcd5356e533ec4c3f01da981d5cd		
CL	Carolina Londoño	E-mail	direccionejecutiva@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	181.71.129.31 Envigado, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	24/11/25, 21:38:27 GMT-5
	Hash de firmante: 277066d3e3470487d06ef51f8f482f98e302849aee9886e67fd1d0a672b195e4		

### Integridad del documento

📄 Número de documento: C8OIJSHFJE

🔒 Función Hash: SHA-256

# Hash del documento: 9d216fc8e5156825605a5f63b010807914c318c7660bb53aa08aa1c586e6c29d

## Disponibilidad del documento

---



El documento puede ser consultado a través de su número de identificación y/o código QR en nuestra plataforma **[www.auco.ai/verify](http://www.auco.ai/verify)**