Política Código de Integridad

2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE MOVILIDAD FUTURA S.A.S**
2.1 MISIÓN
2.2VISIÓN
3. **ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**
4. **OBJETIVO GENERAL**
4.1OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. **ALCANCE**
6. **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD.**
7. **MARCO DE REFERENCIA**
8. **DEFINICIONES**
9. **IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA CÓDIGO DE INTEGRIDAD.**
10. **Resultados de la medición 2024**
11.NOTAS DE CAMBIO

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

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.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE MOVILIDAD FUTURA S.A.S

2.1 Misión

Movilidad Futura S.A.S. es el Ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de la ciudad de Popayán, proyecto gestado por la Nación y el Municipio de Popayán, dentro del Programa de Ciudades Amables, con el fin de contar con un sistema de transporte eficiente, seguro, accesible y ambientalmente sostenible, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida.

2.3 . Visión

Movilidad Futura S.A.S., al 2027 será el Ente Gestor reconocido nacionalmente por la implementación exitosa y con altos estándares de calidad del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán, en todos sus modos de transporte, dentro del programa nacional de ciudades amables.

3. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La ética es importante porque le permite al ser humano usar su capacidad de ejecutar acciones de forma racional, y al mismo tiempo, involucrar sus sentimientos ubicándolos dentro de un espectro positivo o negativo en la toma de decisiones. Este código de Integridad, se construyó de manera colectiva, por y para, los funcionarios y contratistas, grupo de gestores de integridad y directivos.

Éste Código de Integridad debe ser aplicado por los funcionarios, contratistas y partes interesadas en prestar servicios directos o indirectos a la entidad, quienes se deben comprometer con comportamientos éticos e íntegros, con los valores, principios y los lineamientos del Sistema de gestión Antisoborno y de Conflictos de Interés, aquí establecidos.

4. OBJETIVO GENERAL

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.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad, con el fin de fomentar un cambio cultural en las actuaciones de los servidores públicos y contratistas, en todos los niveles y dependencias de la entidad, atendiendo el principio del interés general y el bien común mediante la adopción y apropiación de los valores, que constituyen el marco de actuación individual e institucional, los cuales deben ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable, bajo la definición de integridad y transparencia, que se verá reflejada en el aumento tanto de los vínculos de confianza con los ciudadanos como en el cumplimiento de los objetivos misionales.

- Integrar procedimientos claros y efectivos para la identificación, evaluación y mitigación de conflictos de intereses, reforzando así la Política de Integridad de manera que las decisiones estén en línea con el interés general.

- Desarrollar e implementar iniciativas para garantizar que todos los colaboradores comprendan y apliquen los principios establecidos en el Código de Integridad, convirtiéndolo en un pilar central de la cultura organizacional.

5. 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.

- El código de Integridad, no solo se alinea con los requisitos normativos, sino que se posiciona como una herramienta integral para impulsar la eficiencia operativa y la reputación ética en todas las dimensiones de la labor de los servidores públicos, contratistas que apoyan la gestión de la entidad.

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.

6. 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.

Todo empleado que tenga información o conocimiento de cualquier acción que parezca violar este manual, lo comunicará prontamente a su jefe inmediato o a la Oficina de Control Interno Disciplinario, toda vez que esta garantizará la confidencialidad de las investigaciones en tanto sea necesario y conveniente. La omisión del cumplimiento del Código de Integridad conlleva las correspondientes acciones disciplinarias o correctivas, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

7. 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"

  "Artículo 85. Declaración de impedimento. El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y si fuere posible aporte las pruebas pertinentes."

"Artículo 86. Recusaciones. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al servidor público que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo 84 de esta ley. Al escrito de recusación acompañará la prueba en que se funde."

"Artículo 87. Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento el servidor público enviará, inmediatamente, la actuación disciplinaria al superior, quien decidirá de plano dentro de los tres días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quien corresponde el conocimiento de las diligencias. Cuando se trate de recusación, el servidor público manifestará si acepta o no la causal, dentro de los dos días siguientes a la fecha de su formulación, vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior. La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida."

- **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."
- **Ley 1952 de 2019:** "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."

8. 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 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.

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 sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".

SOLIDARIDAD: Es la cualidad que permite tener actitud de cooperación y entereza, que forja lazos para identificar las necesidades de los otros como propias, coadyuvando fines comunes para el fortalecimiento institucional.

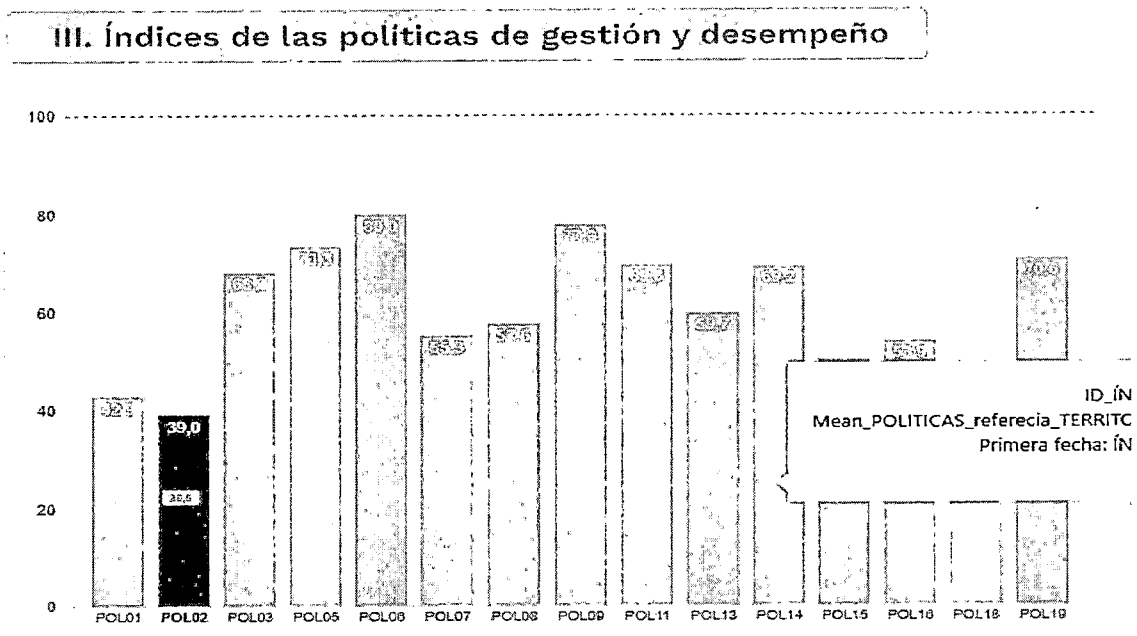
9. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

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

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	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
	Anualmente se establecerá un plan de trabajo	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad	Subproceso Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las		

Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	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	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 de 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

10. Resultados de la medición 2024



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

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	2025-2027
Plan de Gestión que permita afianzamiento	Construcción de un documento drive para recolectar las observaciones de los servidores públicos y/o		

de los contenidos del Código de Integridad	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	

11.NOTAS DE CAMBIO

VERSIÓN	FECHA	MOTIVO CAMBIO
2	15/07/2025	Revisión y actualización de direccionamiento estratégico incluyendo Misión Visión, objetivos específicos, descripción de la política de código de integridad. orientación estratégica del código de integridad normatividad. Actualización de resultados de medición 2024, definiciones. Actualización de dirección.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Firma: Iris Ordoñez Iris Ordoñez Astudillo	Firma: Pablo A Bermu Pablo Andrés Bermúdez	Firma: Raúl Ibarra Bermúdez
Contratista Apoyo Planeación.	**Contratista Líder Planeación**	**Gerente**

Revisó: Diana Zugeidy Urbano Silva. - Contratista Líder Administrativa
Proyectó: Iris Ordoñez Astudillo - Contratista Apoyo Planeación