



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0385  
( 09 JUL. 2021 )

DE 2021

Página 1 de 4

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACIÓN  
AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC”

### EL DIRECTOR GENERAL

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas por el numeral 4 Artículo 29 de la Ley 99 de 1993, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1499 de 2017 y el Artículo 51 del Acuerdo AC No. 03 del 26 de marzo de 2010,

### CONSIDERANDO

Que según lo estipulado en el Artículo 209 de la Constitución Política de 1991, *“la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”*.

Que la Ley 489 de 1998, reguló las normas tendientes a la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y se dictaron las disposiciones, principios y reglas generales para su desarrollo y el ejercicio de las atribuciones establecidas en los numerales 15 y 16 del Artículo 189 de la Constitución Política.

Que la Ley 1753 de 2015, en su Artículo 133, integró en un solo sistema de gestión, los sistemas de gestión de la calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El citado sistema integrado se instituyó como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública para mejorar el desempeño institucional y la consecución de resultados, a fin de satisfacer las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Que a través del Decreto 1083 de 2015, se efectuó un ejercicio de compilación de todas las normas preexistentes en materia de función pública. En su Artículo 1.1.1.1 se definió al Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, como la cabeza del sector de la función pública, el cual será el encargado de formular las políticas generales de administración pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, organización administrativa, control interno y racionalización de trámites de la rama ejecutiva del poder público. Así mismo, en su Título 21 se reguló el Sistema Nacional de Control Interno como *“el conjunto de instancias de articulación y participación, competencias y sistemas de control interno, adoptados en ejercicio de la función administrativa por los organismos y entidades del Estado en*





Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0385

DE 2021

Página 2 de 4

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACIÓN  
AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC”

*todos sus órdenes, que, de manera armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, fortalecen el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado*<sup>1</sup>. En todo caso, el mencionado sistema se aplica a todos los organismos y entidades públicas que conforman el estado, en sus diferentes órdenes y niveles, así como también para los particulares que administren recursos públicos.

Que el Artículo 1º del Decreto 1499 de 2017, sustituyó el Título 22 de la Parte 2ª del Libro 2º del Decreto 1083 de 2015, que regulaba el objeto y las instancias de dirección y coordinación del sistema de gestión creado a través del Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y que indicaba entre otras, las políticas de gestión, desempeño institucional e integridad. El nuevo sistema de gestión creado por el citado Decreto, y adoptado por el DAFP, dictó los lineamientos para la planeación y gestión institucional de las entidades públicas en siete dimensiones a saber: Talento humano, direccionamiento estratégico, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del concesiando y control interno.

Que, en ese orden de ideas, el Artículo 2.2.2.3.1 del Decreto 1499 de 2017 estableció que “*para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*”. Y lo definió como “*...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*”, de conformidad a lo estipulado en el Artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1499 de 2017.

Que en el Artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1499 de 2017, se establecieron los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, entre los cuales tenemos: “1. *Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas*”.

Que el Artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de 2017, indicó que el principio de integridad hace parte de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Así mismo, como parte de los avances que ha efectuado la entidad para la adopción del

<sup>1</sup> Artículo 2.2.21.1.1 del Decreto 1083 de 2015.





Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0385

DE 2021

Página 3 de 4

( )  
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACIÓN  
AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC"

Código de Integridad, el Director General de la CVC expidió la carta de trato digno a la ciudadanía correspondiente a la vigencia 2021, en la que manifestó: *"Con el objetivo de brindar un trato digno a todos los ciudadanos que interactúen con nosotros, así como para garantizar sus derechos constitucionales y legales, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca se compromete a prestar un servicio de forma diligente, respetuoso, igualitario y sin distinciones a todas las personas.."*

Que mediante Acuerdo CD No.045 del 28 de diciembre de 2020, se adoptó el Manual de Buen Gobierno Corporativo, MaBuGC, por parte del Consejo Directivo de la CVC. Este instrumento contiene el conjunto de principios y políticas institucionales, con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia, con el cual se busca asegurar que los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad orienten su accionar al cumplimiento de la misión institucional.

Que teniendo en cuenta las consideraciones y parámetros de MIPG, el DAFP diseñó un Código de Integridad en el que desarrollaron unos Valores del Servicio Público y que sirvió como referente o código tipo a las otras entidades del estado para la adopción este Código. Entre los valores incorporados tenemos: HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA.

Que, en virtud de lo anterior, la Corporación adopta los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA establecidos en el Código de Integridad expedido por el DAFP, pero a su vez incorpora a su Código de Integridad los de SOLIDARIDAD, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD y LEALTAD, valores CVCinos que son propios y que servirán de guía en el cumplimiento de la gestión corporativa.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese en la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, el Código de Integridad que establece los valores CVCinos que servirán como guía y referente en las actuaciones y relacionamientos de los servidores públicos, contratistas y colaboradores, con el propósito de dar cumplimiento a la misión y visión institucional. El citado código, hace parte integral





Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

Página 4 de 4

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0385

DE 2021

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CORPORACIÓN  
AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC"

del presente acto administrativo, el cual consta de veintiún (21) folios y su respectivo archivo reposará en la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Divúlguese, el Código de Integridad en cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, el cual estará a cargo de la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General.

**ARTÍCULO TERCERO:** Impleméntese, el Código de Integridad por parte de la Dirección Administrativa y Talento Humano, a través del Grupo del Talento Humano.

**ARTÍCULO CUARTO:** Evaluación y seguimiento del Código de Integridad estará a cargo de la Oficina de Control Interno.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Santiago de Cali, a los 09 JUL. 2021

MARCO ANTONIO SUAREZ GUTIÉRREZ

Proyectó/Elaboró: Humberto Andrade Ovalle, Asesor de la Dirección General. *A*  
Piedad Torres Perea, profesional contratista, Dirección Administrativa y Talento Humano

Revisó: Luz Marina Lagarejo Hinestroza, Directora Administrativa y de Talento Humano.  
Alvaro Hernan Roldan Alvarez, Director de Planeación. *AR*  
Andrés Felipe Guevara Álzate, Jefe de la Oficina de Control Interno. *AR*  
Oscar Marino Gómez, Asesor de la Dirección General

Archívese en: 0200-002-005-2021





# Código de Integridad

"Valores CVCinos que mejoran nuestro quehacer Corporativo, para estar MÁS cerca a la Gente"



#MÁSCercadelaGente



## Código de Integridad



Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, Dirección Administrativa y del Talento Humano, Código de Integridad, Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia, Junio de 2021, Páginas 22.

Fotografía: Archivo CVC

Diseño de portada: Grupo de Comunicación Corporativa CVC

Publicado por:



Carrera 56 No. 11-36  
Teléfono: 6206600 Ext. 1202  
Página Web: <http://www.cvc.gov.co>  
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia  
Todos

*Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización de los titulares de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción de este documento para fines comerciales.*



## **Código de Integridad**

### **GRUPO DE COLABORADORES**

<b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO</b>	<b>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN</b>
Luz Marina Lagarejo Hinestroza	Álvaro Hernán Roldán Álvarez
Piedad Torres Perea	Patricia Libreros López

<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>
Humberto Andrade Ovalle	Andrés Felipe Guevara Álzate



## Código de Integridad

### PRESENTACIÓN

Un código es una serie de símbolos que generan un lenguaje y este debe ser comprensible para aquellos que entienden el servicio de lo público; aun así, los códigos se deben adaptar a la realidad de nuestra filosofía, del momento y del sentir de nuestros funcionarios.

Hace algunos años adoptamos el Código de Ética, después redactamos la Carta de Trato Digno a la Ciudadanía, recientemente presentamos nuestro Manual de Buen Gobierno Corporativo y ahora entregamos el Código de Integridad, avanzando en nuestro fortalecimiento interno, en la construcción de una filosofía institucional fuerte, consistente y bien cimentada, basada en principios, valores, principios y políticas éticas como base de la gestión.

Hoy es un honor presentar a ustedes nuestro Código de Integridad, unas páginas, que más que un documento técnico, son la invitación a orientar nuestros actos al servicio de los ciudadanos, manteniendo coherencia entre el cumplimiento de los objetivos institucionales y las finalidades sociales del estado.

El principio de integridad hace parte de las políticas de gestión y desempeño corporativos, es por eso que el Código de Integridad de la CVC, es un homenaje al talento humano de la Corporación; es el reflejo de acciones transparentes, eficientes y abiertas que rinden cuentas, que son ejecutadas por nuestros servidores públicos comprometidos y que están dirigidas a ciudadanos dispuestos a participar.

En estas líneas usted encontrará la descripción de los valores de servicio público; representados en la HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, SOLIDARIDAD, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD Y LEALTAD, apropiados por el talento humano, que darán cuenta del relacionamiento estratégico, orientados a la gestión con valores, la evaluación de resultados, la información, la comunicación, así como la gestión del conocimiento y su verificación a través del seguimiento y su evaluación.

Espero que nuestro Código de Integridad, se convierta en herramienta fundamental para generar cambios, aplicar valores, principios y normas éticas, a fin de lograr un desarrollo sostenible con bienestar y prosperidad para estar MÁS cerca de la gente.



**MARCO ANTONIO SUÁREZ GUTIÉRREZ**  
Director General.



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	7
1. INTEGRIDAD .....	10
1.1. Definición de Integridad Pública .....	10
1.2. Política de Integridad Pública .....	11
1.3. Política de Gestión del Talento Humano .....	12
1.4. Directrices de Integridad Corporativa .....	13
2. AMBITO DE APLICACIÓN .....	13
3. PRINCIPIOS CORPORATIVOS .....	13
4. VALORES CVCinos .....	14
5. IMPLEMENTACIÓN .....	21
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	22



### INTRODUCCIÓN

El Modelo Estándar de Control Interno -MECI- adoptado por el Estado Colombiano mediante el Decreto 1599 de 2005, incorporó el componente de talento humano que hace parte del módulo control de planeación y gestión. En el citado componente se desarrolló el deber que tienen las entidades públicas de expedir acuerdos, compromisos o protocolos éticos que le permitan definir estándares de conductas de los servidores públicos en su interior, de tal forma que refleje los objetivos institucionales, pero manteniendo ante todo una relación y coherencia con las finalidades sociales del estado consagradas en la Constitución Política y en la Ley.

A través del Decreto 1083 de 2015, se efectuó un ejercicio de compilación de todas las normas preexistentes en materia de función pública. En su Artículo 1.1.1.1 se definió al Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, como la cabeza del sector de la función pública, el cual será el encargado de formular las políticas generales de administración pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, organización administrativa, control interno y racionalización de trámites de la rama ejecutiva del poder público.

Así mismo, en su Título 21, Capítulo 1, Artículo 2.2.21.1.1 del Decreto 1083 de 2015, se reguló el Sistema Nacional de Control Interno como *“el conjunto de instancias de articulación y participación, competencias y sistemas de control interno, adoptados en ejercicio de la función administrativa por los organismos y entidades del Estado en todos sus órdenes, que de manera armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, fortalecen el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado”*. En todo caso, el citado sistema se aplica a todos los organismos y entidades públicas que conforman el estado, en sus diferentes órdenes y niveles, así como también para los particulares que administren recursos públicos.

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, se sustituyó el Título 22 de la Parte 2ª del Libro 2º del Decreto 1083 de 2015, que regulaba el objeto y las instancias de dirección y coordinación del sistema de gestión creado a través del Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y que indicaba entre otras, las políticas de Gestión, Desempeño Institucional e Integridad. El nuevo sistema de gestión creado por el Decreto 1499 de 2017, y adoptado por el DAFP, dictó los lineamientos para la planeación y gestión institucional de las entidades públicas en siete dimensiones a saber: talento humano, direccionamiento estratégico, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del concomiendo y control interno.



## Código de Integridad



En ese orden de ideas, el Artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1499 de 2017 estableció que *“para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG”*.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se definió como *“...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”*, de conformidad a lo estipulado en el Artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1499 de 2017.

En el Decreto citado anteriormente, en su Artículo 2.2.22.3.3, se estableció los objetivos de MIPG, entre los cuales tenemos: *“1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*. En todo caso, el principio de integridad hace parte de las políticas de gestión y desempeño institucional.

Teniendo en cuenta las consideraciones y parámetros de MIPG, el DAFP diseñó un Código de Integridad en el que desarrolló unos valores del servicio público y que sirvió como referente o código tipo a las otras entidades del estado para la adopción este Código. Entre los valores incorporados tenemos: HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA.

Por su parte, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, mediante Resolución 0100 No.0330-0758 de 2014, en su Artículo 1º adoptó su Código de Ética, como el marco de referencia ético de todos los servidores públicos de la entidad, el cual deben seguir y convertirse en una filosofía encaminada al desarrollo de la misión institucional y al cumplimiento de las funciones asignadas a cada cargo. Seguido en su Artículo 2º define su objeto, establece los principios, valores y políticas éticas institucionales que deben orientar la conducta de sus servidores públicos.

Así mismo, como parte de los avances que ha efectuado la entidad para la adopción del Código de Integridad el Director General de la CVC expidió la carta de trato digno a la ciudadanía correspondiente a la vigencia 2021, en la que manifestó: *“Con el objetivo de brindar un trato digno a todos los ciudadanos que interactúen con nosotros, así como para garantizar sus derechos constitucionales y legales, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca se compromete a prestar un servicio de forma diligente, respetuoso, igualitario y sin distinciones a todas las personas..”*



## **Código de Integridad**

Como parte de los avances adelantados, recientemente se adoptó el Manual de Buen Gobierno Corporativo, MaBuGC, a través del Acuerdo CD No.045 del 28 de diciembre de 2020. Este instrumento contiene el conjunto de principios y políticas institucionales, con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia, con el cual se busca asegurar que los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad orienten su accionar al cumplimiento de la misión institucional.

Así las cosas, se hace indispensable adoptar el Código de Integridad para la CVC, en el que se acogen los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA indicados por el DAFP, y se incorporan los de SOLIDARIDAD, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD y LEALTAD, que son propios de nuestro quehacer corporativo, valores que serán la ruta o guía que orienten la conducta de los CVCinos en el trabajo diario que desempeñen y en el relacionamiento que haya entre ellos mismos y en el cumplimiento de la gestión corporativa.



### 1. INTEGRIDAD

#### 1.1. Definición de Integridad Pública

El manual operativo de MIPG define la Integridad Pública como:

*“...unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico”<sup>1</sup>.*

Siendo ésta una condición personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, manifestó que *“la 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”<sup>2</sup>.*

De conformidad al estudio realizado por la OCDE en la publicación denominada RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE INTEGRIDAD PÚBLICA, se presentan los resultados del diagnóstico sobre la situación actual de los países miembros, en campos relacionados con corrupción, globalización, inmigración, erosión de los valores sociales y ritmo de innovación (tecnológicas).

Como parte de la solución a la problemática social y económica que se encuentran los países miembros, tenemos la adopción y aplicación de la integridad pública como elemento esencial que contribuye a generar cambios en las políticas gubernamentales, en los cuales se aplicarán valores, principios y normas éticas, a fin de lograr un desarrollo sostenible de las comunidades, en el que se logrará un bienestar y prosperidad tanto a nivel individual como colectivo.

<sup>1</sup> El Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Op.cit, página 26

<sup>2</sup> RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE INTEGRIDAD PÚBLICA, Op.cit, página 2.





Fuente: Función Pública 2016

La integridad pública y el componente de talento humano hacen parte de las políticas de gestión y desempeño institucional, que fueron desarrolladas por la Ley 489 de 1998 y que a su vez hace parte de MIPG, modelo que sirve de marco de referencia para la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión de las entidades y organismos públicos, para el logro de resultados que permitan resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

### 1.2. Política de Integridad Pública

Según lo establecido por el DAFP, la Política de Integridad está compuesta por los siguientes elementos:

- Los servidores públicos son el eje fundamental de las entidades, por eso, el fortalecimiento de la integridad debe implementarse de la mano con las personas que trabajan en las entidades.
- La transparencia, el acceso a la información, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, la lucha contra la corrupción y la apertura de datos como políticas que están directamente relacionadas en la promoción de integridad.



- Eficiencia, productividad e inclusión del sector público.

### 1.3. Política de Gestión del Talento Humano

MIPG plantea siete dimensiones para operativizar la gestión pública, una de ellas es la dimensión del Talento Humano, para lo cual las entidades públicas deben definir e implementar dos políticas, a saber: la de integridad y la gestión estratégica del talento humano, cuyos objetivos están encaminados al *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad; como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*<sup>3</sup>. Así las cosas, el Código de integridad se convierte en la principal herramienta para que las entidades del Estado implementen la política de integridad, la cual hace parte de la dimensión de talento humano del MIPG.



Fuente: Función Pública 2017

Fuente: Función Pública 2017

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano permite la alineación de las prácticas que surgen a partir del talento humano para el cumplimiento de la misión institucional, para ello se hace necesario que la Dirección Administrativa y del Talento Humano ejerza un rol de líder estratégico que le permita a la Corporación mejorar continuamente su desempeño, para lo cual debe contar con servidores públicos, contratistas y colaboradores idóneos, comprometidos y transparentes en el cumplimiento, tanto de la gestión corporativa como de los fines del estado.

<sup>3</sup> Artículo 2.2.22.3.3. del Decreto 1499 de 2017.



Para el desarrollo de ésta política es necesaria su articulación con la Política de Integridad Pública en la definición de valores corporativos, que servirán de guía de cómo debemos ser y obrar todos los CVCinos en nuestro quehacer institucional, ante todo rescatando que nuestra prioridad es servir a la ciudadanía en cumplimiento a los fines esenciales del estado consagrados en la Constitución Política.

### 1.4. Directrices de Integridad Corporativa

En ese mismo sentido, la Corporación definió las directrices de Integridad en el MaBuGC a saber: *“En esta dirección, la CVC en su interés de fortalecer los principios éticos desde el nivel directivo hasta sus servidores y colaboradores, toma en consideración los valores establecidos en el Código de Integridad para el Servicio Público elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública a partir, entre otros aspectos, de los requerimientos y recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) los cuales además, hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.”* Se observa que desde este Manual ya la Corporación acoge los Valores del Servidor Público y de la misma manera define los principios Corporativos”.<sup>4</sup>

Para entrar a describir los principios y valores que integrarán nuestro Código es importante resaltar que éste, se encuentra alineado con todas las directrices establecidas por MIPG, adoptado mediante Decreto No. 1499 de 2017.

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN

Nuestro Código de Integridad CVCino, los valores y principios definidos en el código, deben ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos servidores públicos, contratistas y colaboradores en todos los niveles jerárquicos de la estructura organizacional, de conformidad a las normas constitucionales y legales que rigen la materia.

## 3. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

El MaBuGC, estableció los siguientes principios corporativos:

---

<sup>4</sup> Manual del Buen Gobierno Corporativo – MaBuGC. Op. cit página 15.



## Código de Integridad

- La CVC determina con claridad y cuidadosa planificación sus programas, proyectos, metas, y establece rigurosos sistemas de seguimiento y evaluación de gestión y resultados.
- La entidad cuida los recursos públicos a través de la correcta administración de los mismos y el manejo eficiente de gastos e ingresos.
- El interés general y la protección de los recursos públicos, prevalece sobre el interés particular y los ciudadanos tienen espacios de participación en los temas y decisiones que afectan directa e indirectamente su calidad de vida.
- Un propósito de la CVC como entidad pública, es contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población y con la protección del medio ambiente en toda su jurisdicción.
- Las actuaciones administrativas se realizan bajo criterios de agilidad, aplicando la supresión de trámites innecesarios, con respuesta oportuna hacia sus usuarios, clientes, proveedores y demás entidades o actores que requieran sus servicios.
- Se procede en forma justa, con coherencia, con parámetros y objetivos preestablecidos para el beneficio de sus servidores públicos, contratistas, colaboradores y de la comunidad en general<sup>5</sup>

## 4. VALORES CVCinos

Los valores CVCinos establecidos en el presente Código, están conformados tanto por definidos por el DAFP <sup>6</sup>, como los propios que se enmarcan en nuestro quehacer corporativo.

### HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

<sup>5</sup> Manual del Buena Gobierno Corporativo, Op. Cit, página 16.

<sup>6</sup> Valores del Servidor Público, Código de Integridad, Op.Cit páginas 6, 8, 10, 12, 14.



<u>LO QUE HAGO</u>	<u>LO QUE NO HAGO</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.</li><li>- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.</li><li>- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</li><li>- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.</li><li>- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.</li><li>- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.</li><li>- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).</li><li>- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.</li></ul>

### RESPECTO

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.



## Código de Integridad

<u>LO QUE HAGO</u>	<u>LO QUE NO HAGO</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.</li> <li>- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.</li> <li>- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.</li> <li>- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos, contratistas y colaboradores.</li> </ul>

### COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público, contratista y colaborador 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.

<u>LO QUE HAGO</u>	<u>LO QUE NO HAGO</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumo mi papel como servidor público, contratista y colaborador entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.</li> <li>- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.</li> <li>- Nunca pienso que mi trabajo como servidor público, contratista o colaborador es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un</li> </ul>



## Código de Integridad

<p>personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.</li> <li>- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</li> <li>- Presto mi servicio de manera ágil, amable y de calidad.</li> </ul>	<p>compromiso y un orgullo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No asumo que mi trabajo como servidor público, contratista o colaborador es irrelevante para la sociedad.</li> <li>- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.</li> </ul>
--	---

## 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.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.</li> <li>- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.</li> <li>- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No malgasto ningún recurso público.</li> <li>- No postergo mis decisiones ni mis actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. No dejo tareas o actividades para el otro día sin necesidad.</li> <li>- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos, contratistas y colaboradores.</li> </ul>



## Código de Integridad

<p>medias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.</li> </ul>
---	---

## JUSTICIA

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

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.</li> <li>- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.</li> <li>- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.</li> <li>- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.</li> <li>- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.</li> </ul>

## SOLIDARIDAD

Existe conciencia institucional de la importancia de su gestión para contribuir a la transformación de la sociedad vallecaucana, y apoyar las causas o empresas de otros, en tanto se orienten hacia la sostenibilidad ambiental.



LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procuro el bienestar, apoyando a mis compañeros a desempeñar mejor su labor asignada para el cumplimiento de la misión institucional.</li> <li>- Siempre actué bajo el principio de la ayuda mutua, brindando apoyo a mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Asumo mi lugar de trabajo como un espacio de sana convivencia.</li> <li>- Desempeño mis funciones bajo la concepción del trabajo en equipo y valoro los aportes realizados por sus miembros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca interpongo mi bienestar sobre el de los demás.</li> <li>- No actúo de manera egoísta con mis compañeros</li> <li>- Mis actuaciones no se basan en actitudes que vayan en contraposición del bienestar de los demás.</li> <li>- No procuro no comportarme de forma aislada, sino que trato de generar lazos sociales que me permitan unirme a los miembros de la comunidad CVCina.</li> </ul>

### TRANSPARENCIA

Aspecto fundamental de la Corporación ante los grupos de interés y ante sus propios servidores públicos, contratistas y colaboradores, al generar mecanismos de acceso a la información pública de forma clara, precisa, oportuna y de rendición de cuentas sobre su gestión.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mis acciones son llevadas a cabo de forma clara, sin que haya lugar a ambigüedades.</li> <li>- Estoy dispuesto a acompañar en el proceso de rendición de cuentas que hace la entidad de manera oportuna, objetiva y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No entrego información ni reportes que no reflejen la gestión pública corporativa.</li> <li>- No favorezco con trato y atención especial a familiares y amigos.</li> <li>- No utilizo tiempo destinado a la</li> </ul>



## Código de Integridad

<p>eficaz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúo bajo los lineamientos de honestidad, claridad y autenticidad.</li> <li>- Permito a los grupos de interés el acceso a la información pública de la entidad, a través de los diferentes canales de atención presencial y virtual.</li> </ul>	<p>jornada laboral, para mis actividades personales que nada tienen que ver con mis funciones a cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Con mis actuaciones no genero desconfianza, tanto a los servidores públicos, contratistas y colaboradores ni los diferentes grupos de interés.</li> </ul>
--	---

## RESPONSABILIDAD

Dada por el reconocimiento de que además de dar estricto cumplimiento a las funciones y competencias, existen lazos y obligaciones con una sociedad que busca un territorio ambientalmente sostenible.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumo las consecuencias de mis actos.</li> <li>- Cumplo con mis deberes de manera oportuna y eficiente.</li> <li>- Todos mis actos están encaminados al cumplimiento de la misión institucional.</li> <li>- Hago todo el esfuerzo posible para realizar mi trabajo con empeño y terminarlo de la mejor manera, sin el uso de excusas o justificaciones que impidan el cumplimiento del mismo.</li> <li>- Siempre respondo por los daños generados por acción u omisión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mis actuaciones nunca están por encima de mis compañeros.</li> <li>- No responsabilizo a otros de mis actos.</li> <li>- No doy respuestas sin antes haber entendido lo escuchado o lo leído.</li> </ul>



### LEALTAD

Se enmarca en el cumplimiento y la defensa de la misión y visión corporativa.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"><li>- Actúo fielmente en pro del cumplimiento de la misión institucional.</li><li>- Actúo con compromiso con el que hacer institucional.</li><li>- Soy fiel a los principios y valores institucionales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nunca promuevo acciones que vayan en contra de los principios y valores institucionales.</li><li>- Nunca hablo mal de la Corporación ni de mis compañeros.</li><li>- Jamás promuevo acciones para traicionar a la entidad o a sus servidores públicos, contratistas y colaboradores.</li></ul>

## 5. IMPLEMENTACIÓN

En aras de lograr una adecuada apropiación del presente Código, la Corporación lo dará a conocer tanto a sus servidores públicos, contratistas y colaboradores, a través de la implementación de una guía metodológica, pedagógica lúdica y cultural, de socialización, divulgación y reconocimiento permanente, que hará parte del Plan Institucional de Capacitación – PIC, permitiendo con ello una adecuada aprehensión desde el *Ser, Saber y el Hacer*, a fin lograr una verdadera *“transformación de la cultura organizacional CVCina”*, aplicando mecanismos de ayudas comunicativas, orientadas a *capacitar, activar, estimular, fomentar, comprometer y ejemplificar* para una adecuada apropiación del presente Código y desde PIC Corporativo se generarán los espacios necesarios para ello. Se contará con un cronograma, que será construido una vez se conforme el equipo gestor.

En cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Corporación divulgará el presente Código, a través de los medios de comunicación virtual, tales como: el portal web corporativo, la Intranet y las redes sociales (facebook, instagram y twitter), se harán notas periodísticas que serán transmitidas en la emisora En Modo Verde y



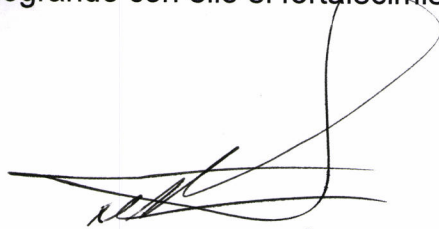
## Código de Integridad

en los programas televisados cuentos verdes, e informativo CVC transmitidos con el canal regional telepacífico.

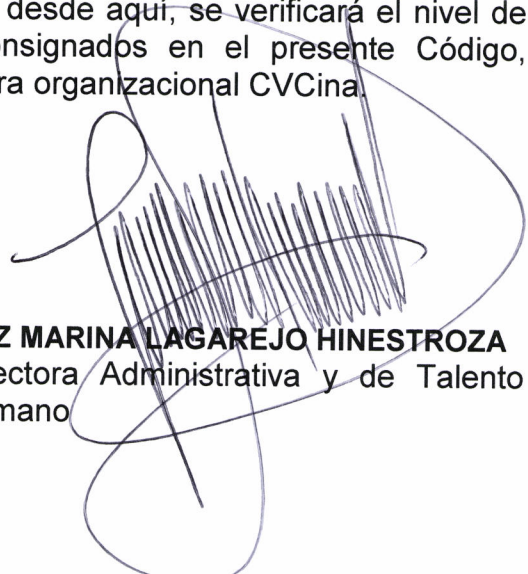
### 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación con respecto a la adopción, divulgación e implementación del presente Código estará a cargo de la Oficina de Control Interno.

Esta fase cobra gran importancia, dado que, desde aquí, se verificará el nivel de apropiación de los valores y principios consignados en el presente Código, logrando con ello el fortalecimiento de la cultura organizacional CVCina.



**MARCO ANTONIO SUÁREZ GUTIÉRREZ**  
Director General



**LUZ MARINA LAGAREJO HINESTROZA**  
Directora Administrativa y de Talento Humano