

	MANUAL DE VALORES	Código: M-PEC-002
		Versión: 05
		Página 1 de 19
	Proceso: Planeación Estratégica	Fecha de Aprobación: 13/04/2015

MANUAL DE VALORES

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE SANTANDER CAS

2014

Elaborado por: Subdirector de Planeación	Revisado por: Comité Coordinador de Control Interno	Aprobado por: Director General
--	---	--

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
PRINCIPIOS ORIENTADORES	6
COMITÉ DE ÉTICA	7
COMPOSICION Y REUNIONES DEL COMITÉ DE ETICA Y NOMBRAMIENTO DE SUS MIEMBROS	7
FUNCIONES DEL COMITÉ DE ETICA RELATIVAS A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	7
VALORES ÉTICOS	8
RESPONSABILIDAD	¡Error! Marcador no definido.
TRANSPARENCIA	¡Error! Marcador no definido.
JUSTICIA	¡Error! Marcador no definido.
HONESTIDAD	¡Error! Marcador no definido.
RESPETO	¡Error! Marcador no definido.
PROFESIONALISMO	¡Error! Marcador no definido.
TRABAJO EN EQUIPO	¡Error! Marcador no definido.
PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES	¡Error! Marcador no definido.
ORIENTACIONES DEL MANUAL DE VALORES	9
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y la ciudadanía en general	11
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los Servidores Públicos y contratistas	12
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y las comunidades organizadas	12
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los Órganos de control	12
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y otras entidades públicas	12
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los medios de comunicación	12
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los contratistas y proveedores	13
La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y el medio ambiente	13
ROL Y OBJETIVO DEL SERVIDOR PÚBLICO	13
DISPOSICIONES FINALES	15
Modificación del Manual de Valores	15
Obligatoriedad	15
Suscripción del acuerdo de compromiso	16
Acuerdo de compromiso	16
ACTA DE COMPROMISO	16
COMISION DE ETICA	17
IDENTIFICACIÓN DE VALORES	17
BENEFICIOS	18
BIBLIOGRAFÍA	19

INTRODUCCIÓN

En la conferencia de la Naciones Unidas Hábitat II, un expositor destacaba que muchos de los problemas que enfrenta el mundo tenían una sola raíz, la pobreza de valores sociales y humanos producto de la decadencia moral y espiritual y llamaba a analizar en que medida nuestros valores personales estaban en conflicto con los valores contenidos en nuestra visión de un modo mejor. “El mundo sólo será un mejor lugar cuando sus habitantes sean mejores personas”, indicaba.

El desarrollo de actitudes favorables al conocimiento, valoración y conservación de la naturaleza y el ambiente, deriva de la comprensión en la dimensión práctica de los conocimientos teóricos: así como la dimensión teórica del conocimiento práctico y la capacidad para utilizarla en la solución de problemas y la formación en el ejercicio de los deberes y derechos, del conocimiento de la Constitución Política y de la Legislación Ambiental, de la utilización con sentido crítico de los distintos contenidos, métodos de información, búsqueda de nuevos conocimientos con esfuerzo propio, que requieran la formación de una nueva generación de líderes, que conscientes de su realidad, con una poderosa escala de valores humanos y apasionadamente comprometidos con un desarrollo sostenible, sean los que logren edificar un mundo más humano, justo, con estilo de vida saludables para el futuro de la humanidad, a través de sembrar hoy lo que mañana desearía cambiar el que hacer ecológico, es una actitud personal que se debe llevar a la colectividad, cada persona, cada amigo, cada profesional, cada familiar desde su propia razón de ser encuentra en deuda con la naturaleza.

Que se hace urgente la valoración de cada ser, en la gran cadena de la vida para comprometer y asumir que el hombre, ya no es el rey de la creación, que puede destruir a su antojo a los demás seres y que sólo si logra establecer unas relaciones de respeto, de aprecio, de amor por todos los seres de la naturaleza, hacemos más Integral la vida del hombre; entendiendo que cada ser vivo es individual, pero es a la vez, interdependiente.

Y que esa cadena de la vida se necesita para poder vivir, de la colaboración de todos: personas, plantas, flores, insectos, bacteria, mamíferos, es decir de todos.

Si logramos vivir los valores o principios, estamos armonizando nuestra relación con la naturaleza y entonces estaremos viviendo lo que llama Luis Carlos Restrepo “La Ecosofía”; que no es otra cosa que el reconocimiento, de que somos limitados, que tenemos que ser racionales en el uso de las cosas creadas por Dios, que debemos crear nuevos códigos de ética, de valores que nos ayuden a convivir con todos los seres de la tierra, del agua, del aire y del universo.

La Corporación Autónoma Regional de Santander con la actitud de conservación de la naturaleza y el ambiente debe implementar unos valores institucionales que reflejen la ideología central de la organización y se conviertan en la principal guía para su desarrollo y su desempeño, plantear una cultura organizacional en la cual las estrategias, los procesos y el personal sean dirigidos por una misión, un propósito y un conjunto de principios comunes.

El presente manual busca ser la guía de la cultura organizacional que todos los integrantes de la CAS, deseamos y contiene; un objetivo general, objetivos específicos, inicialmente se ha elaborado una identificación de valores sin querer decir que son los definitivos pues se busca que sea un

documento dinámico y que sea complementado con nuevos valores producto de un ejercicio crítico sobre nuestra propia cultura y con el aporte de los grupos de mejoramiento, también se presenta una definición de los diferentes valores, el plan de implementación, la estructura administrativa que se utilizará para el despliegue de los valores, un formato de evaluación que lo aplicarán los grupos de mejoramiento y por último enunciamos los beneficios que consideramos nos dejará La implementación del presente manual, el cual será sometido a la aprobación del grupo directivo.

JUSTIFICACIÓN

La Corporación Autónoma Regional de Santander se ha comprometido en la creación de una nueva cultura organizacional, que le permita cumplir con su misión institucional bajo unos estándares de calidad; para lo cual ha implementado el modelo de Sistema de Gestión de la Calidad basado en la NTC ISO 9001 y el modelo de Gestión Pública basado en la GP 1000, creando los grupos de mejoramiento, los que a su vez serán el espacio ideal para adelantar un proceso de mejoramiento participativo en búsqueda de la eficiencia y eficacia en cada uno de los sitios de trabajo de la Corporación.

Por lo anterior se hace necesario que la Corporación asuma una serie de valores que garanticen el cambio cultural y que mediante un proceso de sensibilización y capacitación cada uno de los integrantes de la familia CAS, asuma estos valores como propios, incluyéndolos en su código ético personal y lo promueva a que también sea parte del código ético colectivo.

Con el propósito de facilitar este proceso se hace necesario elaborar, socializar e implementar el presente manual de valores, el cual simplemente busca marcar la ruta hacia el mejoramiento individual e institucional y conscientes de que debe ser un documento dinámico que se debe estar analizando y reformando constantemente con la participación de todo el personal para que así refleje la realidad de nuestra cultura.

Solo con la participación de todos lograremos construir la nueva cultura organizacional que nos permita alcanzar las metas individuales y colectivas, permitiendo experimentar la satisfacción del deber cumplido.

OBJETIVO GENERAL

Entregar al personal de la CAS, una herramienta administrativa que le permita introducir a la cultura organizacional nuevos valores que faciliten el logro de la misión institucional bajo parámetros de eficiencia y eficacia dentro de un clima organizacional ideal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr la formación de una conciencia colectiva en el personal de la CAS para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo para la defensa del patrimonio ambiental de la nación.
- Promover la formación en valores mediante la práctica del trabajo, aplicando los conocimientos técnicos y habilidades, así como la valoración de la persona como fundamento del desarrollo individual y social.
- Reconocer la capacidad intelectual de las personas y su interrelación en el medio dentro de un ambiente de igualdad social.

- Reconocer la labor del empleado o contratista, identificando el cumplimiento del manual de valores y estimulándolo en la práctica de estos.
- Contribuir el desarrollo integral del personal de la CAS, mediante la vivencia de valores corporativos.
- Propiciar la creación de un clima organizacional ideal.
- Contribuir a la formación de una cultura de respeto por el ser humano y el medio ambiente.
- Afrontar las bases para el trabajo en equipo al interior de la Corporación.
- Fortalecer la cultura de autocontrol en la Corporación.
- Lograr que el personal de la CAS, comprenda que el cambio de nuestra cultura, solo es posible en la medida que identifiquemos los valores y nuestro comportamiento sea coherente con los mismos.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El plan de acción se fundamenta en los conceptos del desarrollo sostenible y se formula sobre la base de los siguientes principios orientadores:

- **Sostenibilidad ambiental.** Contribuir en los procesos orientados a generar las bases sociales, institucionales, legales, científicas, tecnológicas, necesarias para garantizar la conservación, el manejo, la protección y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el patrimonio biológico, en el área de su jurisdicción.
- **Integralidad.** Este principio precisa que la búsqueda del desarrollo humano sostenible requiere la integración de varias dimensiones: Política económica, social, cultural educativa, científica y tecnológica, de informática y telecomunicaciones de infraestructura, y por supuesto ambiental como lo fundamental y la concertación entre los diferentes actores.
- **Coherencia.** Conlleva a la articulación del PAT, con las Políticas Internacionales fijadas en Estocolmo, Río de Janeiro y Johannesburgo el protocolo de Kyoto con la Política Nacional Ambiental “HACIA UN ESTADO COMUNITARIO” y con el Plan de Desarrollo Departamental y municipal, Esquemas y planes de Ordenamiento Territorial y planes de ordenamiento territorial y planes PBOT.
- **Equidad.** Busca crear mecanismos para asegurar una distribución objetiva, racional y equitativa de las inversiones, las oportunidades y beneficios.
- **Solidaridad.** Convoca al trabajo en equipo y a un acuerdo de voluntades entre los diferentes actores del desarrollo.

- **Participación.** El PAT, es la herramienta orienta y ayuda a fomentar entre los ciudadanos la ética, la responsabilidad, el conocimiento y la capacidad para prever y enfrentar colectivamente la solución de los programas ambientales.
- **Liderazgo.** sienta las bases para el fortalecimiento y el liderazgo de la Corporación como autoridad ambiental, ente planificador y ejecutor de sus propias políticas de gestión.
- **Eficiencia y austeridad.** La buena gestión ambiental exige la acertada aplicación del principio de economía a través de la eficiencia en los procesos de planeación y ejecución y en los procesos administrativos y financieros.
- **Transparencia.** Los programas y proyectos que se formulan y ejecutan dentro de la Corporación, así como los procesos que los ayudan a gestionar, se ejecutan bajo principios de honestidad e imparcialidad, cumpliendo con la normatividad vigente y buscando el beneficio de la Corporación y por ende el de la comunidad.

COMITÉ DE ÉTICA

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, se compromete a instaurar un comité de ética, que será instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los servidores públicos y contratistas de la Corporación. Igualmente es el facultado en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la Corporación.

COMPOSICION Y REUNIONES DEL COMITÉ DE ETICA Y NOMBRAMIENTO DE SUS MIEMBROS

El comité de ética, estará conformado por el Directivo de primer nivel de las áreas de Recursos Humanos, Subdirección de Planeación Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección de Gestión Ambiental y Control Interno, así como por un representante de los servidores públicos y un representante de los contratistas. Uno de estos Directivos será nombrado por la Dirección General para que ejerza el papel de Coordinador, al respecto se seguirán las reglas establecidas en el código de ética de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS.

Sus miembros serán nombrados por la Dirección General, para un periodo de dos (2) años, renovable por un periodo más. El comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cada vez que sea citado por la Dirección General.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE ETICA RELATIVAS A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En derecho de sus objetivos, el comité de ética tendrá las siguientes funciones:

- Proponer la identificación de la existencia de un conflicto de interés en un caso concreto

- Proponer al servicio de la Dirección General y su Equipo Directivo, mecanismos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de interés que puedan presentarse entre los grupos de interés.
- Proponer al servicio de la Dirección General y su Equipo Directivo, el procedimiento de resolución y divulgación de conflictos de interés de acuerdo con lo establecido en el acápite pertinente de este código.
- Proponer al servicio de la Dirección General y su Equipo Directivo, los criterios y diseñar las estrategias para prevenir y resolver los conflictos de interés.
- Velar por la divulgación de los conflictos de interés en los cuales pudieran estar incurso la Dirección General y su Equipo Directivo, los miembros de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, los miembros externos de los comités, los miembros de Consejo Directivo y la Asamblea Corporativa, y demás.
- Proponer a la Dirección General y su Equipo Directivo, una reglamentación de prácticas prohibidas, por medio de la cual se prohibirá que la Alta Dirección y los miembros de la Corporación incurran en determinadas prácticas que ocasionen conflictos de interés.
- Proponer a la Dirección General y su Equipo Directivo, la adopción de mecanismos para la administración de conflictos de interés de los miembros de la Alta Dirección, de los comités especiales y de los demás miembros de la Corporación.
- Proponer políticas sobre conflictos con los grupos de interés

VALORES ÉTICOS

Definición. Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia, y otorgan efectos positivos dignos de aprobación.

La constitución y la ley manejan los derechos de la comunidad, la ética implica superar los esquemas del interés particular o privado, para hacer que los asuntos de la Corporación sean de un verdadero interés general para el servidor.

Identificación de valores. Para lograr una mejor cultura organizacional la Corporación ha identificado unos valores que junto a su misión son indispensables para el éxito, logrando atributos que caracterizan como nos desenvolvemos y actuamos individual y colectivamente en nuestro afán de lograr las metas esperadas, la misión de la Corporación Autónoma Regional de Santander - CAS es:

Administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, con criterios de sostenibilidad, equidad y participación ciudadana, a través de un compromiso ético y responsable de su recurso humano.

La escala de valores que el hombre maneja es la que determina su acción en la sociedad, ante cualquier problema que se le presente.

Características de los valores éticos. Los valores éticos se caracterizan por la permanencia, integridad, satisfacción, jerarquía, trascendencia, dinamismo, aplicabilidad, complejidad y absolutidad.

- Permanencia. Perduran en el tiempo.
- Integridad. Hace parte en las actuaciones del hombre.
- Satisfacción. Producen un gusto por el buen obrar.
- Jerarquía. Son básicos y prioritarios al momento de hacer elecciones.
- Trascendencia. Influyen en todas las personas del entorno.
- Dinamismo. Generan energía de bien y sinergia a su alrededor.
- Aplicabilidad. Son practicados por el hombre que los apropia.
- Complejidad. Resultan difíciles de aplicar cuando se trata de sacrificar el interés personal, por lograr el bien común.
- Absolutidad. Son terminantes, decisivos y categóricos. Concentra la atención y acción en una dirección única de hacer las cosas.

Principio de los valores éticos del Servidor Público y contratistas. EL AMOR, es el valor básico, transversal a todos e implícito en ellos, es la base de todas las normas, ideas y valores y es lo que nos hace sentir bien o mal, libres o atados, culpables o inocentes; es lo que hace que el Servidor Público forme parte de un gobierno ecuánime, sencillo, honrado y veraz que proteja al pueblo de la injusticia.

Valores éticos. La Corporación Autónoma Regional de Santander-CAS- reconoce y actúa bajo los siguientes valores éticos:

Responsabilidad

Conocer y hacerse cargo de las consecuencias de sus actuaciones y omisiones.

Los Servidores Públicos prestan un servicio a la Corporación, como personas integrantes de la sociedad, dando importancia a la confianza depositada por usuarios, miembros de los procesos y público en general; en la realización de una buena gestión de los recursos, el ambiente y demás funciones propias de su cargo.

Transparencia

Realizar las acciones conforme a la normatividad vigente y de manera pública.

En la Corporación Autónoma Regional de Santander - CAS, comunicamos ampliamente los resultados de nuestra gestión y estamos dispuestos al libre examen por parte de la comunidad y de las entidades de control, para lo cual entregamos la información solicitada de manera veraz y oportuna.

Justicia

Conocer, propender y respetar los derechos dentro del Marco Constitucional, tanto en sus relaciones con el Estado, particulares, superiores y subordinados.

En la Corporación trabajamos basados en la imparcialidad, primando el bien general sobre el bien particular.

Honestidad

Mantener un comportamiento coherente entre el decir y el hacer, con relación al respeto y cuidado de los bienes públicos y privados.

Los Servidores Públicos actuamos con pudor, decoro y recato, observando no solo los límites de lo permitido o prohibido, sino orientados hacia el deseo de realizar mejor nuestras actividades, evitando cualquier tipo de engaño que nos aleje de la misión de la Corporación.

Respeto

Aceptar y tolerar a los demás en su forma de pensar, sentir y actuar.

Las actuaciones de los Servidores Públicos, se ejecutan con reconocimiento de los derechos de todas las personas con quienes interactúa, aceptando la diversidad y evitando actitudes de rechazo o discriminación.

Profesionalismo

Conocimiento efectivo e idóneo para el desarrollo de las actividades en beneficio de la entidad.

Cualidad que caracteriza a cada servidor público por su integridad y habilidad para efectuar su labor acorde con las exigencias de la Corporación.

Trabajo en equipo

Conocer y compartir los objetivos que se persiguen como grupo.

Los Servidores Públicos contribuyen de manera responsable y entusiasta a la realización de las tareas y el apoyo mutuo, facilitando y enriqueciendo la labor que cada uno efectúa, reconociendo que los resultados obtenidos son un logro del trabajo en equipo.

Protección de los recursos naturales

Preservar de forma individual y colectiva los recursos naturales para las generaciones futuras.

Es un compromiso con la naturaleza y los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Santander - CAS, a sembrar, proteger y eternizar semillas de vida ecológicas en nuestro entorno, que contribuyan a salvaguardar nuestro planeta.

ORIENTACIONES DEL MANUAL DE VALORES

Definición. Son orientaciones acerca de cómo deben relacionarse los servidores públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS son diferentes grupos de interés para la puesta en práctica de los principios y valores.

Grupo de interés. Las directrices del manual de valores tendrán interrelación con los siguientes grupos de interés:

- Directivos y junta directiva
- Servidores públicos
- Órganos de control
- Ciudadanía
- Comunidades organizadas
- Contratistas
- Medio ambiente
- Organismos del orden nacional, departamental, municipal

Directrices. Las directrices son orientaciones acerca de cómo debe relacionarse La Corporación, con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz.

Las directrices pretenden generar coherencias entre los valores definidos y las prácticas de la organización. En la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS se han definido las siguientes Directrices éticas.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y la ciudadanía en general

La Corporación Autónoma Regional de Santander - CAS, garantizan a la comunidad en general que la labor se realiza conforme a los parámetros establecidos y en la normatividad legal vigente promueve la participación ciudadana, la protección y salvaguardia de los bienes públicos.

Todas las actuaciones y decisiones se toman imparcialmente, con fundamento en hechos verificables, las cuales pueden ser controvertidas por los ciudadanos una vez se divulguen los resultados de la gestión.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los Servidores Públicos y contratistas

la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS garantiza a los Servidores Públicos y contratistas optimas condiciones laborales y de bienestar institucional, promoviendo el talento humano, capacitando a los servidores públicos para ampliar sus conocimientos en función de mejorar su desempeño y contribuir así al buen funcionamiento de la Corporación para el logro reciproco de los objetivos misionales.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y las comunidades organizadas

En la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, se promueven la participación de las comunidades organizadas por medio de la capacitación y asesoría en temas afines. Se atienden las inquietudes, denuncias y quejas se protegen los bienes públicos, se actúa y se decide de manera imparcial, sin intereses particulares o políticos.

Se da a conocer a toda la comunidad el resultado de la gestión administrativa y del ejercicio y de la labor pública.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los Órganos de control

En la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS se comunica ampliamente en forma veraz y oportuna los resultados de la gestión y facilita el libre examen por parte de los órganos de control, se actúan por aquel resultados obtenidos en el ejercicio de la función pública sean verificables y controvertidos.

Reconoce a los órganos de control, se facilita el acceso a la información, se atiende, se acata las recomendaciones y sugerencias dadas.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y otras entidades públicas

En la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, se reconoce la legitimidad de las entidades pública, y sugerencias.

Promueve y exige a los servidores la discreción sobre la información la legitimidad de las entidades y de aquellas que son encomendadas para nuestra custodia.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los medios de comunicación

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS muestra a los medios de comunicación los resultados de la gestión pública de manera verídica, oportuna y clara, para que esto sea divulgado y conocido por la comunidad en forma amplia.

Es deber de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS hacerse responsables de la información que suministra y de las consecuencias que de lo se deriven.

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y los contratistas y proveedores

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS establece y mantiene con los contratistas y proveedores una relación fundamentada en la claridad y conocimiento y equidad con respecto a las condiciones legales y contractuales para la adquisición de los bienes y servicios requeridos para cumplimiento de nuestra misión.

La información generada en el trámite y a la decisión de la negociación son tratadas con discreción, atendiendo la reserva correspondiente de conformidad con la ley.

Uno de los principios que mueve a la corporación es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos los derechos de propiedad intelectual e industrial o personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros ,así como la autenticidad y licitud de los mismos

La Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y el medio ambiente

Los Servidores Públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, son conscientes de la importancia y cuidado del medio ambiente sus recursos naturales, contribuyen a mejorar las condiciones ambientales en las instalaciones de la Corporación, asumen políticas de higiene, seguridad.

ROL Y OBJETIVO DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Servidor Público de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, tiene funciones y que tendrán presentes en su actuar, así como la aplicación de los principios, valores y directrices indicados en este manual de valores.

Personal. Mejorar las condiciones físicas, efectivas, intelectuales y familiares en un aprendizaje continuo, para mejorar la convivencia y el crecimiento personal.

Profesional y laboral. Fortalecer el conocimiento en el trabajo, para desarrollar y utilizar las aptitudes al máximo, con procesos de capacitación y actualización, siempre, en búsqueda de la excelencia.

Tener un plan de crecimiento profesional, que permita, tomar decisiones correctas en los momentos cruciales de la vida.

Ayudar a que otros se desarrollen profesionalmente, con el ejercicio de un liderazgo positivo en el entorno laboral.

Social. Desempeñar un papel preponderante en el mejoramiento de la comunidad con el aporte de ideas, trabajo y liderazgo y solución de problemas colectivos, con generosidad y solidaridad.

La Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS espera que los Servidores Públicos y contratistas cumplan con lo siguiente:

- Conocer la misión y contribuir a su logro mediante la práctica de los valores compartidos en la Corporación y el cumplimiento de lo establecido en el presente manual de valores.
- Conocer, entender, cumplir y hacer cumplir las políticas y reglamentos internos de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS.
- Dedicar a la Corporación su talento y su mejor esfuerzo.
- La puntualidad es indispensable en el desempeño de la función de la Corporación, por lo que, el personal de esta deberá cumplir con sus funciones ejecutando sus tareas de acuerdo a las fechas y términos establecidos, asistiendo con puntualidad a su lugar de trabajo.
- Compartir su conocimiento y experiencia para beneficio de la Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS y sus grupos de interés.
- Cumplir con sus compromisos de manera oportuna, honesta y responsable.
- Ser corresponsable de su propia formación y desarrollo, y buscar en todo momento aprovechar las oportunidades de actualización que la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS les proporciona.
- Contribuir en el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- Cumplir y hacer cumplir los estándares de salud y seguridad.
- Proyectar, con el buen ejemplo, la imagen de la Corporación dentro y fuera de sus instalaciones.
- Todo el personal de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, deberá mostrar solidaridad con sus compañeros (as) de trabajo y con los ciudadanos (as) en general, denunciando ante las instancias correspondientes, a partir de la propia jerarquía institucional, toda actuación que contravenga los principios éticos y morales de la convivencia humana, convencionalmente aceptados por la comunidad nacional e internacional, así como los del presente código.
- Dar prioridad a los resultados globales de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS sobre los resultados particulares de cada individuo, área.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo, basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas, es un medio para crecer personal y profesionalmente por lo mismo, no debe deteriorarse el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la Corporación.
- Ser promotor de los valores compartidos en la Corporación y ejemplo de las conductas y prácticas que se fomenta en este manual de valores.
- Comunicar oportunamente y con responsabilidad las ideas y preocupaciones en forma clara y honesta, mediante el aporte de comentarios constructivos que hagan más eficientes nuestras relaciones y procesos.
- Respetar las opiniones de los demás, y con ellas enriquecer las propuestas de soluciones y mejoras en nuestro trabajo.
- Contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo sano, estimulante, y productivo, en el que todas las personas sean tratadas con imparcialidad y respeto.
- Evitar juicios infundados sobre otras personas.
- Establecer objetivos retadores con énfasis en los resultados; ser exigentes, pero respetuoso.
- Pedir retroalimentación, saber escucharla y saber utilizarla como un medio para mejorar.

- Dar retroalimentación constructiva cuando sea oportuno, y hacerlo con honestidad y objetividad; describir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar, siempre con fundamento.
- Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo.
- Reconocer el trabajo bien hecho realizado por otros y manifestarlo en su oportunidad.
- Todos los servidores públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Santander-CAS, tiene la obligación de actuar con honestidad y ética buscando protección de los intereses de la Corporación por lo anterior.
 - ✓ Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la Corporación.
 - ✓ Tomar provecho de su puesto o posición en la Corporación para obtener beneficios personales, incluyendo, a miembros de su familia o terceras personas.
 - ✓ Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes.
 - ✓ Que el servidor público sea proveedor de la Corporación.
 - ✓ Participar en actividades de política partidista mientras este en servicio o uniformado.
 - ✓ Ampararse en los privilegios de su cargo y el poder que le concede tal condición para beneficio propio, de actividades incompatibles con las funciones y decoro del puesto que ocupa, ni para ofender la dignidad humana de los compañeros (as) de trabajo, de los usuarios de los servicios de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS y del público y general.

DISPOSICIONES FINALES

Modificación del Manual de Valores

El manual de valores de la Corporación Autónoma Regional de Santander -CAS. Por ser una construcción colectiva de los servidores públicos y contratistas, para su modificación requiere de una concertación institucional no inferior al 90% de los servidores públicos y contratistas vinculados a la Corporación.

Obligatoriedad

Los valores consignados y descriptivos en el presente manual de valores, son de obligatoria aplicación para todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS. Su cumplimiento inobservancia o permisividad derivaran en sanciones disciplinarias, como falta grave sancionable conforme a la ley. El servidor público debe denunciar y/o abstenerse de participar en conductas que contravengan cualquier política, norma, lineamiento, procedimientos o estándar, establecido por la Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS.

Los servidores públicos y contratistas deberán asumir el reto de participar activamente en la construcción de una mejor Corporación, distinguida por ser justa, honesta y eficiente, al servicio de la comunidad y comprometerse a respetar el ejercicio de todas las actuaciones, conducta ética y valores consagrados en este documento, elaborado por la Corporación.

Para los fines mencionados, la Dirección de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, entregara una copia del manual de valores a cada servidor público de la planta actual y a los que en

el futuro formen parte de esta. Se suscribirá con cada servidor un acta en la cual se asume el compromiso de acoger el manual de valores y de ponerlo en práctica en el desarrollo de sus actividades diarias dentro y fuera de la institución.

Todo contratista o personal vinculado, independiente del tiempo de vinculación con la Corporación, deberá cumplir en todos los aspectos el manual de valores, lo cual, manifestara por escrito al momento de su vinculación, como compromiso ineludible; requerimiento que hará parte de la minuta del contrato a suscribir.

Suscripción del acuerdo de compromiso

La Dirección, a partir de la expedición del presente código, hará efectiva la suscripción del acta de compromiso a todos los servidores públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Santander-CAS, en la fecha que aquella determine o al momento de posesión de nuevos servidores públicos.

Acuerdo de compromiso

Adóptese el siguiente texto como acta de compromiso.

ACTA DE COMPROMISO

En mi condición de servidor público de la Corporación Autónoma de Santander –CAS me comprometo a.

1. Acoger el manual de valores y expreso que los valores corporativos guiaran el desarrollo de mis funciones y mi hacer cotidiano.
2. Desempeñarse como Servidor Público, acorde con los valores éticos anotados y claramente descritos en el manual de valores de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS.
3. Apropiar, interiorizar y aplicar en todo mí actuar el manual de valores de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS.
4. Promover y estimular permanentemente a mis compañeros de trabajo para que estos valores éticos, formen parte del trabajo diario de los servidores públicos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS.
5. Abstenerse de negociar la observancia de los valores que conforman este documento y exigir su fiel cumplimiento.
6. Erradicar de mis actividades toda práctica contraria al presente código de ética construido y adoptado por la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS.

COMISION DE ETICA

En la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, existiría una comisión de ética, con las siguientes funciones:

- Divulgar y promover los principios y deberes establecidos en este manual de valores.
- Seleccionar a los miembros de la institución que se han destacado en el cumplimiento de lo prescrito en este código.
- Recibir y tramitar las quejas que se presenten por el incumplimiento de las disposiciones del manual de valores.
- Resolver las excusas que presenten los (as) funcionarios(as) de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS, en el trámite de un asunto, en atención al deber de separarse de su conocimiento por un eventual conflicto de intereses.
- Conocer todas las situaciones que constituyan un posible incumplimiento de las disposiciones de este manual y proponerle a la Dirección de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS, las sanciones correspondientes.
- Proponer a la Dirección de la Corporación Autónoma Regional de Santander CAS reformas y actualizaciones al presentar el código.

La Comisión de Ética estará conformada por cinco (5) Servidores Públicos así: uno (1) de nivel directivo, dos (2) de nivel administrativo y dos (2) del nivel técnico de la Corporación. La Dirección designará a los miembros de la misma y entre ellos se elegirán:

- Un (a) presidente (a)
- Un (a) secretario(a)
- Tres (3) miembros

La Comisión de Ética establecerá su reglamento interno y su forma de elección. Los miembros designados para conformar la Comisión de Ética serán nombrados en cada oportunidad por periodo de dos (2) años.

El presente manual de valores rige a partir de la fecha de su expedición. El manual de valores será entregado a cada Servidor Público por parte de la Dirección y permanecerá publicado en la página web de la Corporación Autónoma Regional de Santander –CAS.

IDENTIFICACIÓN DE VALORES

Para lograr una mejor cultura organizacional la Corporación ha identificado unos valores que junto a su misión son indispensables para el éxito, logrando atributos que caracterizan como nos desenvolvemos y actuamos individual y colectivamente en nuestro afán de lograr las metas esperadas, la misión de la CAS es:

“La misión de la corporación autónoma regional de Santander es administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, con criterios de sostenibilidad, equidad y participación ciudadana, a través de un compromiso ético y responsable de su recurso humano.”

Como se observa dentro de la misión, se expresa el compromiso por parte del recurso humano en la administración de los recursos naturales renovables y el ambiente a través de un compromiso ético y responsable. Adicionalmente se determinan que los criterios que tomará la Corporación para el cumplimiento de su misión están basados en la sostenibilidad, la equidad y la participación ciudadana. Las responsabilidades dentro y fuera de la Corporación, orientando el trabajo profesional de los servidores públicos integrando a las personas en un proyecto de cooperación y regulación de su conducta dentro y fuera de la Corporación.

La escala de valores que el hombre maneja es la que determina su acción en la sociedad, ante cualquier problema que se le presente.

En la Corporación se manejan los siguientes valores:

VALORES	
1	Responsabilidad
2	Transparencia
3	Justicia
4	Honestidad
5	Respeto
6	Profesionalismo
7	Trabajo en equipo
8	Protección de los recursos naturales

Y otros valores que se integran dependiendo del grado de madurez que nuestra cultura alcance, en el proceso de mejoramiento continuo que la familia CAS se ha comprometido.

BENEFICIOS

- Obtener un comportamiento organizacional basado en valores como algo imperativo para ser competitivos, una vez que nuestra Corporación tenga una clara comprensión de su misión y sus valores, cuenta con una base sólida para evaluar las prácticas administrativas y ponerlas de acuerdo con la misión y los valores expresados.
- Ser conscientes de que cada uno de nosotros jugamos un papel importante y ayudamos desde nuestro lugar de trabajo a mejorar el ambiente organizacional cada día, mediante la aplicación del manual de valores.
- Se tiene la oportunidad de destacar a través de los grupos de mejoramiento los valores de cada persona logrando reconocimiento entre sus compañeros y estímulo personal.

- Obtener una organización competitiva la cual se destaca entre su comunidad por desarrollarse con bases morales, éticas, dando ejemplo de que se puede cambiar en nuestras falencias y comprometerse con responsabilidad.
- El manual de valores es una herramienta básica para el cumplimiento del Sistema de Gestión Integrado y desarrollar una cultura de mejoramiento continuo donde se revise, reevalúe y se obtenga una acción continua sobre cada situación.
- Ser reconocido como una Corporación que trabaja en función de valores, siendo ejemplo de ética pública.
- Mejoramiento del clima organizacional obteniendo resultados eficientes en cada una de las áreas.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANCHARD Ken y O' CONNOR Michael; Administración Por Valores. Grupo Editorial Norma.
- GONZALEZ ALVAREZ, Luis José; Ética Latinoamericana. USTA.

Tabla de Control de Cambios

Versión	Fecha de Aprobación	Cambios Realizados
01	06/10/09	Nuevo Manual incluido en el Proceso de Planeación Estratégica.
02	30/10/09	Eliminación de la tabla de control de distribución.
03	02/11/09	Ajustes del formato. Ajuste de la misión.
04	21/11/14	Modificaciones del encabezado.
05	13/04/15	Redefinición de valores corporativos.