

	Consejo Privado de Competitividad	Área Administrativa y Financiera CPC2025
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	

Entidad	Consejo Privado de Competitividad – CPC
Naturaleza	Entidad sin ánimo de lucro – Personería jurídica Cámara de Comercio de Bogotá
Web	www.compite.com.co
Versión	2.0 – Enero 2025
Vigencia	A partir de la fecha de su divulgación oficial

El presente Código de Ética y Buen Gobierno del Consejo Privado de Competitividad (CPC) se elabora en cumplimiento del ordenamiento jurídico colombiano vigente y de los más altos estándares de gobierno corporativo para entidades sin ánimo de lucro. Su contenido se enmarca en las siguientes normas:

NORMA	RELEVANCIA PARA EL CPC
Constitución Política de Colombia (1991)	Base de los derechos, deberes y principios que rigen toda actuación institucional.
Código Civil – Libro I, Título XXXVI	Régimen de las personas jurídicas sin ánimo de lucro.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Regula las relaciones laborales con todos los trabajadores del CPC.
Ley 1010 de 2006	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013	Protección de datos personales de trabajadores y grupos de interés.
Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)	Medidas para la lucha contra la corrupción en entidades privadas con funciones públicas.
Ley 2191 de 2022	Derecho a la desconexión digital de los trabajadores.
Ley 1566 de 2012	Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
Decreto 1072 de 2015	Reglamentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 4179 de 2025	Lineamientos del SG-SST; indicadores mínimos de seguridad y salud.
Reforma Laboral 2025	Actualización de condiciones laborales, jornadas y derechos de los trabajadores.
Resolución 652 de 2012	Constitución y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objetivo

El presente Código de Ética y Buen Gobierno tiene por objeto establecer los principios, valores y políticas que rigen el actuar del Consejo Privado de Competitividad (CPC) y de todas las personas vinculadas a la entidad, con el propósito de garantizar una gestión íntegra, transparente, eficiente y responsable en el cumplimiento de su misión institucional, tanto en el entorno interno como en su relacionamiento con grupos de interés externos.

ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación

El presente Código aplica a:

- ✓ Todos los miembros del Consejo Directivo del CPC.
- ✓ La Presidencia y Vicepresidencias del CPC.
- ✓ Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, independientemente de su modalidad.
- ✓ Los colaboradores vinculados mediante contratos de prestación de servicios.
- ✓ Los aliados, donantes y miembros que, por razón de su vínculo con el CPC, actúen en su nombre o representación.

ARTÍCULO 3. Naturaleza Jurídica

El CPC es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por la Cámara de Comercio de Bogotá, que forma parte del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCel) que lidera el Presidente de la República. En consecuencia, sus actuaciones se rigen por las normas del Código Civil para personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, por la legislación laboral colombiana y por los reglamentos internos que el CPC se otorgue.

ARTÍCULO 4. Objeto Institucional

El CPC tiene como objeto contribuir directamente a la articulación de estrategias que, en el corto y mediano plazo, permitan lograr mejoras significativas en el nivel de competitividad del país. Actúa como articulador e interlocutor entre el sector público y el sector privado, la academia y las organizaciones interesadas en la promoción de la competitividad y las políticas públicas relacionadas. El CPC es el principal órgano asesor del Gobierno Nacional y del Congreso de la República en el diseño e implementación de políticas públicas sobre competitividad.

ARTÍCULO 5. Misión

MISIÓN

Contribuir, con una perspectiva de largo plazo del sector privado, a mejorar significativamente la competitividad del país mediante la promoción, el diseño y la formulación de políticas públicas en un marco de alianza público-privada, que involucren al gobierno, las empresas, las universidades, los

gremios y otras organizaciones de la sociedad, y que contribuyan a aumentar el nivel de riqueza y el bienestar de la población.

ARTÍCULO 6. Visión

VISIÓN

El CPC comparte la visión del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCEI) de convertir a Colombia, al año 2032, en el tercer país más competitivo de América Latina, con un elevado nivel de ingreso, a través de una economía exportadora de bienes y servicios de alto valor agregado e innovación, con un ambiente de negocios que incentive la inversión, propicie la convergencia regional y reduzca sustancialmente los niveles de pobreza.

ARTÍCULO 7. Principios Institucionales

El CPC es una plataforma de incidencia (shape tank) que actúa bajo los siguientes principios rectores:

Articulación público-privada

El CPC es un vehículo para engranar al sector privado con la política pública nacional y regional, buscando el apoyo de actores como la academia y la sociedad civil, para superar barreras y encontrar oportunidades de mejora en competitividad.

Visión de largo plazo

La competitividad requiere construcción sostenida. El CPC tiene un sesgo a favorecer la visión en la construcción de soluciones sostenibles social, ambiental y económicamente, en un mundo que evoluciona de forma acelerada.

Rigor técnico basado en evidencia

Las recomendaciones del CPC se fundamentan en diagnósticos acertados y análisis rigurosos que facilitan la priorización de acciones sobre las cuales incidir en política pública.

Mentalidad competitiva y colaborativa

El CPC promueve la cultura de la cooperación flexible y a gran escala como ventaja competitiva en el libre mercado, sin representar intereses particulares, sectoriales ni gremiales.

Agencia y rendición de cuentas de todos los actores

El CPC invita a los actores a aceptar su rol desde una postura de mayor agencia y rendición de cuentas en el diseño de soluciones a las barreras de la competitividad.

CAPÍTULO II

VALORES INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 8. Valores del CPC

Los siguientes valores son el fundamento del actuar de todas las personas vinculadas al CPC y deben reflejarse en cada actuación, decisión e interacción:

1

Transparencia

Actuamos con claridad y honestidad en el uso de los recursos, en la toma de decisiones y en la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés. La información que producimos es veraz, oportuna y verificable.

2

Integridad

Nuestras actuaciones responden a principios éticos sólidos. Rechazamos cualquier forma de corrupción, conflicto de interés no declarado o conducta que comprometa la reputación e independencia del CPC.

3

Independencia

El CPC no representa intereses particulares, sectoriales ni gremiales. Nuestra agenda es transversal y está orientada al bien común y al desarrollo del país.

4

Solidez técnica

Nos comprometemos con la excelencia en el análisis y la producción de conocimiento. Nuestras recomendaciones están fundamentadas en evidencia sólida y metodologías rigurosas.

5

Respeto y dignidad

Reconocemos y valoramos a cada persona en su dignidad. Fomentamos relaciones de trabajo basadas en el trato justo, igualitario y respetuoso, sin ninguna forma de discriminación.

6

Trabajo en equipo

Promovemos la colaboración entre áreas y con aliados externos. La participación diversa enriquece nuestras soluciones y fortalece el impacto institucional.

7

Sentido de pertenencia

Nos identificamos con la misión del CPC y asumimos el reto de contribuir al desarrollo del país con calidad, dedicación y orgullo institucional.

8

Responsabilidad ambiental y social

Actuamos con conciencia del impacto de nuestras decisiones en el entorno social y ambiental, promoviendo la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 9. Decálogo de Convivencia del CPC

El CPC se gobernará con base en sus valores corporativos, a partir de los cuales se desprende el siguiente Decálogo de Convivencia, de obligatorio cumplimiento para todos los integrantes de la organización:

- a) Cumplimos siempre con los compromisos adquiridos, demostrando un comportamiento amable, íntegro y con espíritu de servicio.
- b) Velamos por el interés común y apoyamos a nuestros compañeros de trabajo, reconociendo que el éxito del CPC es un logro colectivo.
- c) Nos comunicamos con los demás como queremos que lo hagan con nosotros: escuchamos activamente, transmitimos mensajes positivos y constructivos, y fomentamos relaciones laborales perdurables y respetuosas.
- d) Promovemos el trabajo en equipo y la participación de diversas áreas, buscando soluciones creativas e innovadoras que maximicen el impacto institucional.
- e) Nos expresamos de manera positiva y propositiva sobre el CPC, sus servicios y su equipo humano, protegiéndolo de comentarios malintencionados o imprecisos.
- f) Damos uso adecuado, austero y eficiente a los espacios, recursos tecnológicos y elementos de trabajo que nos son asignados.
- g) Aprendemos de los errores, los asumimos como lecciones aprendidas y trabajamos sobre sus causas para evitar su repetición.
- h) Compartimos nuestros conocimientos y experiencias con generosidad, facilitando la integración y el desarrollo de nuevos miembros del equipo.
- i) Fomentamos la seguridad de la información y prevenimos la fuga de datos estratégicos o confidenciales, absteniéndonos de divulgar por cualquier medio información indebida, ilegal o que vulnere la privacidad de personas o la reputación institucional.
- j) Promovemos el autocuidado y el cuidado de los demás, evitando situaciones que afecten la salud, la seguridad o el bienestar del equipo.

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 10. Compromisos de Gestión Ética

El CPC se compromete a encaminar todas sus actividades conforme a los principios constitucionales y legales, así como a los valores establecidos en este Código. Para ello:

- ✓ Garantizará que los procedimientos internos sean claros, equitativos, viables y transparentes, en cumplimiento del código civil aplicable a las personas jurídicas sin ánimo de lucro.
- ✓ Divulgará a todos sus trabajadores, al momento de ingreso y periódicamente, las políticas contenidas en este Código.
- ✓ Implementará una política de contratación transparente con disciplina financiera, de conformidad con las normas civiles y comerciales aplicables.
- ✓ Protegerá la propiedad intelectual y los derechos de autor, excluyendo el uso de software o material audiovisual sin las licencias requeridas, conforme a la Ley 23 de 1982 y normas concordantes.

- ✓ Adoptará mecanismos de comunicación adecuados para que los grupos de interés tengan acceso a información oportuna, veraz y confiable.

ARTÍCULO 11. Política Anticorrupción y Conflicto de Interés

En cumplimiento de la Ley 1474 de 2011 y los principios de transparencia, todos los miembros del CPC deben:

- ✓ Abstenerse de recibir beneficios personales, dádivas, regalos o prebendas que puedan comprometer su objetividad o la independencia del CPC.
- ✓ Declarar oportunamente cualquier conflicto de interés real o potencial ante su superior inmediato o la Presidencia del CPC, según corresponda.
- ✓ Abstenerse de utilizar información privilegiada o confidencial del CPC para beneficio personal o de terceros.
- ✓ Reportar a través de los canales establecidos cualquier conducta que presuntamente configure corrupción, fraude o aprovechamiento indebido de recursos institucionales.

ARTÍCULO 12. Política de Información y Comunicación

Con el fin de proteger la información institucional y garantizar su correcto manejo, conforme a la Ley 1581 de 2012 (Habeas Data):

- ✓ Los trabajadores del CPC mantendrán reserva sobre la información confidencial que esté a su cuidado y no la divulgarán a terceros sin autorización expresa.
- ✓ Las contraseñas y claves de acceso a sistemas de información son personales e intransferibles.
- ✓ Los visitantes deberán permanecer en las áreas dispuestas para ello y no tendrán acceso a oficinas, archivos o sistemas sin autorización expresa.
- ✓ El CPC mantendrá un sistema de información en línea a través de su página web www.compitem.com.co como medio de consulta para sus grupos de interés.

ARTÍCULO 13. Política de Competencia Leal

Los trabajadores y directivos del CPC observarán en sus relaciones los principios éticos de competencia leal, protegiendo los intereses institucionales. No se admitirán prácticas de competencia desleal ni en favor ni en contra del CPC. La competitividad en sus productos y servicios se regirá bajo normas de calidad, veracidad y seguridad, conforme a la Ley 256 de 1996.

ARTÍCULO 14. Política de Compromiso Ambiental

El CPC se compromete a respetar los procesos naturales y a proteger el medio ambiente en todas sus operaciones. Para ello:

- ✓ Promoverá la minimización del uso de papel, optando por la comunicación electrónica y las herramientas tecnológicas disponibles.
- ✓ Establecerá mecanismos de educación, manejo adecuado de desechos y uso eficiente de recursos no renovables.
- ✓ Incorporará criterios de sostenibilidad social y ambiental en el diseño de sus proyectos e iniciativas, conforme a los principios de la economía verde.

CAPÍTULO V

CAPITAL HUMANO Y RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 15. Política de Gestión del Talento Humano

El CPC tiene como objetivo contar con talento humano comprometido con su misión, visión y valores; con conocimientos adecuados al equipo al que pertenecen; y con deseo de superación personal y profesional. Las relaciones laborales del CPC con sus trabajadores están reguladas por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código.

ARTÍCULO 16. Perfil del Trabajador CPC

El CPC está integrado por personas con deseo de superación, dinámicas y comprometidas, con alta capacidad de relacionamiento, actitud positiva y responsable, y una concepción elevada del servicio, el respeto y la excelencia técnica. Se espera que cada miembro del equipo sea un embajador de los principios institucionales en su actuar cotidiano.

ARTÍCULO 17. Derechos de los Trabajadores

Son derechos de todos los trabajadores del CPC, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política:

1. Recibir respeto y trato digno por parte de superiores y compañeros de trabajo.
2. Que se cumpla el Reglamento Interno de Trabajo, el presente Código y demás normas laborales concordantes.
3. Recibir los elementos de protección personal adecuados contra accidentes y enfermedades laborales, garantizando razonablemente su seguridad y salud (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 4179 de 2025).
4. Acceder a capacitaciones laborales pertinentes para su desarrollo profesional y para el cumplimiento de sus funciones.
5. Recibir la dotación correspondiente de acuerdo con la ley.
6. Que se examinen y atiendan oportunamente las conductas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos (Ley 1010 de 2006).
7. Participar en espacios de diálogo y círculos de participación para la evaluación periódica de la vida laboral.
8. Presentar quejas sobre comportamientos de superiores o compañeros que vulneren sus derechos.
9. Que le sea pagada la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
10. Que le sean guardados el respeto absoluto a su dignidad personal, sus creencias y sus sentimientos.
11. Que le sean concedidos los permisos de lactancia, de conformidad con el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. A la desconexión digital fuera de su jornada laboral, de conformidad con la Ley 2191 de 2022 y la Reforma Laboral 2025.

ARTÍCULO 18. Deberes de los Trabajadores

Son deberes de todos los trabajadores del CPC:

13. Desempeñar sus labores con diligencia, responsabilidad y excelencia técnica en los términos estipulados en su contrato.
14. Guardar reserva sobre la información confidencial del CPC y no comunicarla a terceros sin autorización expresa.
15. Conservar y restituir en buen estado los instrumentos, equipos y recursos que les hayan sido facilitados.
16. Comunicar oportunamente al CPC las observaciones que estime conducentes a evitar daños o perjuicios institucionales.
17. Prestar colaboración en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte a personas o bienes del CPC.
18. Observar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por la ARL, el SG-SST y las autoridades competentes.
19. Cumplir con el horario estipulado, que corresponde de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., o según los turnos fijados por el empleador conforme a la Reforma Laboral 2025.

ARTÍCULO 19. Obligaciones de los Trabajadores

Cada trabajador del CPC, en su calidad de representante institucional, asume las siguientes obligaciones:

20. Mantener una presentación personal adecuada y proyectar en todo momento una imagen íntegra y positiva del CPC.
21. Conocer, cumplir y hacer que se cumplan los deberes y prohibiciones del marco constitucional, legal y normativo aplicable.
22. Colaborar activamente en los grupos de trabajo y actuar como ejemplo para sus compañeros.
23. Responder por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de su cargo.
24. Ser propositivo en la búsqueda de soluciones y la creación de oportunidades de mejoramiento.
25. Aprender de los errores y promoverlos como lecciones aprendidas.
26. Compartir conocimientos con generosidad y facilitar la adaptación de nuevos integrantes del equipo.
27. Fomentar la seguridad de la información y prevenir la fuga de datos estratégicos o confidenciales.
28. Cuidar los recursos que le son asignados y utilizarlos exclusivamente en labores relacionadas con sus funciones.
29. Promover el autocuidado y la seguridad de los demás, cumpliendo las Reglas Fundamentales de Seguridad del SG-SST.
30. Actuar preservando y mejorando el medio ambiente y el entorno social.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR

ARTÍCULO 20. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El CPC mantiene y mejora continuamente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4179 de 2025. La Dirección Administrativa y Financiera es la responsable de su implementación, con el apoyo de la ARL y de todo el equipo.

ARTÍCULO 21. Prevención del Acoso Laboral y Sexual

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008, el CPC declara tolerancia cero frente a cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o discriminación. El Comité de Convivencia Laboral, constituido conforme a la Resolución 652 de 2012, es el organismo interno responsable de recibir quejas, mediar y recomendar las acciones correspondientes. Las conductas comprobadas de acoso darán lugar a procesos disciplinarios que pueden concluir en la terminación del contrato con justa causa.

ARTÍCULO 22. Política de Desconexión Digital

El CPC garantiza el derecho fundamental a la desconexión laboral digital de todos sus trabajadores, conforme a la Ley 2191 de 2022. Ningún trabajador estará obligado a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada regular, salvo situaciones de fuerza mayor expresamente pactadas. Los directivos y superiores se abstendrán de generar presión o expectativa de respuesta fuera del horario de trabajo.

ARTÍCULO 23. Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas

El CPC mantiene una política de cero tolerancia frente al consumo de alcohol, tabaco en espacios no autorizados y sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo o durante actividades laborales, conforme a la Ley 1566 de 2012. Se ofrecerán programas de apoyo y orientación a través de la EPS y la ARL para trabajadores que lo requieran, respetando en todo momento su dignidad.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 24. Prohibiciones

Se prohíbe a todos los integrantes del CPC, en concordancia con el Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo:

- ✓ Proporcionar información falsa o distorsionada sobre el CPC, sus proyectos, sus resultados o sus aliados.

- ✓ Sustraer o hacer uso indebido de los bienes, recursos o información del CPC para beneficio propio o de terceros.
- ✓ Realizar actividades de competencia desleal contra el CPC o sus aliados.
- ✓ Ejercer cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, intimidación o discriminación.
- ✓ Consumir o estar bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en instalaciones del CPC.
- ✓ Divulgar por cualquier medio información confidencial, estratégica o de carácter personal de trabajadores o grupos de interés.
- ✓ Incumplir de forma reiterada los compromisos y obligaciones derivados del contrato de trabajo o del presente Código.

ARTÍCULO 25. Proceso Disciplinario

Toda conducta que presuntamente contravenga el presente Código, el Reglamento Interno de Trabajo o la legislación laboral vigente, será objeto de un proceso disciplinario que garantice el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia, de conformidad con los Artículos 29 y 53 de la Constitución Política. El proceso comprenderá: (i) notificación escrita de los hechos imputados; (ii) diligencia de descargos; (iii) valoración de pruebas; y (iv) decisión motivada, susceptible de recurso de reposición.

CAPÍTULO VIII

CUMPLIMIENTO, DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 26. Obligatoriedad

Las políticas, principios y valores establecidos en el presente Código son de obligatorio cumplimiento para todos los integrantes del CPC. Su divulgación estará a cargo del Grupo Directivo, con el apoyo del área de administrativa y la Secretaría General.

ARTÍCULO 27. Divulgación

El CPC adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer el contenido de este Código a todos sus trabajadores al momento del ingreso, y periódicamente a través de sus canales de comunicación internos. Una copia actualizada estará disponible permanentemente en la página web institucional www.compitem.com.co

ARTÍCULO 28. Actualización

El presente Código será revisado y actualizado como mínimo cada dos años, o cuando se produzcan cambios significativos en la normatividad aplicable, en la estructura organizacional o en el contexto de operación de la entidad.

ARTÍCULO 29. Vigencia

El presente Código de Ética y Buen Gobierno entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación y su divulgación oficial a los integrantes del CPC. Deroega cualquier disposición interna anterior que le sea contraria.

APROBACIÓN Y FIRMA

PRESIDENTA DEL CPC

Nombre: Ana Fernanda Maiguashca Olano

Cargo: presidente, Rep. Legal

Firma: _____



Fecha: enero 2025

#LaCompetitividadEsConTodos

Consejo Privado de Competitividad – CPC | Bogotá D.C., | www.compite.com.co