



	PROCESO	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	CÓDIGO:	PGE-DES-004
	DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	VERSIÓN:	4
	RESPONSABLE DEL DOCUMENTO	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y TECNOLÓGICA.		

OBJETIVO	
Definir las políticas, normas y principios que orientan las actuaciones de los directivos, ejecutivos, trabajadores y de todas las personas vinculadas con la empresa acorde con la normatividad legal vigente.	

ALCANCE	
Aplica para las actuaciones de los directivos, ejecutivos, trabajadores y de todas las personas vinculadas con la empresa.	

DEFINICIONES	
<ul style="list-style-type: none"> Comité de Buen gobierno: El Comité de Buen Gobierno está conformado por las personas que ocupan los siguientes cargos de la Corporación: Director Administrativo, Jefe Oficina Jurídica, Jefe de División Financiera y del Subsidio, Jefe de Oficina de Gestión Humana y Servicios de Apoyo, Subdirector de gestión Estratégica y Tecnológica, Jefe de Oficina de Auditoría Interna, Jefe de Oficina de Mercadeo Corporativo, Subdirector de Salud, Jefe de División de Recreación, Jefe de División de Desarrollo Educativo y Social. <p>El Comité de Buen gobierno será el encargado de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, y la prevención y manejo de los conflictos de intereses dentro de la Corporación.</p>	

CONTENIDO	
TABLA DE CONTENIDO INTRODUCCIÓN TÍTULO I. ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO TÍTULO II. GENERALIDADES DE LA CAJA TITULO III. LA CAJA Y SU GOBIERNO TITULO IV CONFLICTOS DE INTERESES TÍTULO VI. DE LOS AFILIADOS TÍTULO VII: DEL PERSONAL DE LA CAJA	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	2

CONTENIDO	
------------------	---

TITULO VIII. POLÍTICAS GENERALES PARA EL BUEN GOBIERNO
TITULO IX. DE LOS RIESGOS
TITULO XIII. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA

INTRODUCCIÓN

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira constituyó su Código de Buen Gobierno, a raíz de lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 789 de 2002. Para la construcción de este Código se siguieron las tendencias internacionales sobre gobierno corporativo y las recomendaciones que al respecto indican el Informe Cadbury, Hampel y Greenbury, el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el informe Olivencia y Aldama, Código de Gobierno para la empresa sostenible, entre otros, adaptados a las especiales circunstancias de la Caja..

El Código de Buen Gobierno compila las políticas, normas y principios que orientan las actuaciones de los directivos, ejecutivos, trabajadores y de todas las personas vinculadas con la empresa. Busca establecer y revelar el cuerpo de instrumentos, órganos, sistemas, mecanismos y reglas por medio de las cuales se maneja la Corporación, dentro del marco de los principios de responsabilidad, transparencia y equidad.

TÍTULO I. ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO.

Mediante la adopción de este código, la corporación busca encauzar su actividad dentro del Régimen de transparencia para que todos sus grupos de interés, es decir, sus afiliados, sus usuarios, sus empleados, contratistas y proveedores, y la comunidad en general, dispongan de un instrumento de orientación y guía para sus diversas interacciones, en cumplimiento de la función social propia de las Cajas de Compensación Familiar.


De acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, este código deberá ser conocido por los públicos interesados, y adoptado en todos sus términos por los trabajadores de la Corporación.

TÍTULO II. GENERALIDADES DE LA CAJA


Artículo 1.- Nombre

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA, también se denomina con la sigla "COMFAGUAJIRA". Está constituida como persona Jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizada como Corporación, en la forma prevista en el Código Civil, con personería Jurídica otorgada por la Secretaria de Gobierno del

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	3

CONTENIDO	
<p>Departamento de La Guajira, según Resolución número 335 de mayo 28 de 1968, debidamente registrada como tal en la Superintendencia del Subsidio Familiar e identificada con el Nit. N° 892.115.006-5.</p>	
<p>Artículo 2.- Duración y Domicilio La Caja de Compensación Familiar de La Guajira, COMFAGUAJIRA, es una Corporación con duración indefinida y su domicilio Principal es la ciudad de Riohacha, capital del Departamento de La Guajira. La Caja podrá establecer Sedes, en cualquiera de los municipios del departamento de La Guajira.</p>	
<p>Artículo 3.- Objeto De conformidad con lo establecido en la Ley 21 de 1982 y la ley 789 de 2002, COMFAGUAJIRA tiene por objeto promover el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la Sociedad, por medio del otorgamiento de subsidios en dinero, en especie y en servicios a los trabajadores beneficiarios inscritos en la Corporación y ejecutar las actividades de protección y seguridad social autorizadas por la Ley.</p>	
<p>Artículo 4.- Funciones En desarrollo de su objeto social, la Caja podrá prestar los servicios propios de las entidades contempladas en los regímenes de la Compensación Familiar y del Sistema de Protección y Seguridad Social, cumpliendo con todas las funciones que para tales efectos contemplen las disposiciones legales pertinentes.</p> <p>El objeto social de la Caja se ejecuta a través de la realización de las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al subsidio familiar y los otros recursos que el Estado le encomiende; 2. Organizar y administrar las obras y programas de beneficio social que se establezcan para el pago del subsidio familiar en especie o en servicios; 3. Invertir o ejecutar programas o actividades propios del Sistema de Protección y Seguridad Social, directamente, en alianzas con otras Cajas de Compensación, o mediante vinculación con organismos y entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales y las demás funciones contempladas en la Ley 21 de 1982 (Art. 41), la Ley 789 de 2002 (Art. 16) y las demás Normas que las complementen, modifiquen o deroguen. 	
<p>Artículo 5.-Servicios de la Caja</p> <p>Subsidio familiar: El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.</p>	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	4

CONTENIDO	
<p>Servicios Sociales: La Caja de Compensación Familiar de la Guajira, , presta los servicios sociales que determina la ley, tales como, la salud, la educación, la vivienda, el crédito, la recreación y la cultura, y ejecuta otras actividades dentro del marco de la Protección y la Seguridad Social.</p>	
<p>CAPITULO II.- PLATAFORMA ESTRATÉGICA CORPORATIVA.-</p>	
<p>Artículo 6.-Misión En Comfaguajira contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores afiliados de medianos y menores ingresos, y sus familias, aliviando sus cargas económicas mediante la prestación social del subsidio familiar en dinero, especie y servicios. Actuamos como operadores de la política social del Estado, ayudando al logro del equilibrio social en el Departamento de La Guajira.</p>	
<p>Artículo 7.-Visión Ser, en el 2019, una Caja de Compensación Familiar reconocida por el mejoramiento de las condiciones de Bienestar de los Trabajadores Afiliados de menores ingresos y sus Familias, en todas las etapas de su vida.</p>	
<p>Artículo 8.-Misión de la EPS-S de Comfaguajira: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores afiliados y sus familias y generar valor para la comunidad a través de la prestación de servicios sociales para ayudar al logro del equilibrio social en el Departamento de La Guajira.</p>	
<p>Artículo 9.-Visión de la EPSS de Comfaguajira (2008-2012) Ser una organización de clase mundial, reconocida y diferenciada en el sector del aseguramiento de la salud, por la calidad del servicio, el desarrollo de nuestra capacidad científica, tecnológica, administrativa, humanización de la atención al usuario, solidez económica y rentabilidad social.</p>	
<p>Artículo 10.- La Moralidad: Principio Ético fundamental de la Caja.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Moralidad: El principio fundamental adoptado por la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, es el Principio de Moralidad, al que considera como norma y eje central de sus actuaciones, pues abarca, en sí mismo, un amplio conjunto de principios y valores. · Se puede definir la Moralidad como el Conjunto de principios, virtudes y valores fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos, con el fin de lograr la convivencia de manera libre, digna y respetuosa. La buena fe, la lealtad, la veracidad y la probidad, son predicados que se involucran, también, en el principio de la Moralidad. · En otro sentido, se puede decir que el Principio fundamental de la Moralidad es la <i>justicia</i>, entendida como la aplicación escrupulosa de las normas que regulan las relaciones de los individuos o grupos de individuos en cuanto partes del todo social. · Dado que la Caja administra recursos públicos, aplica el principio de Moralidad Administrativa, entendido como "el derecho que tiene la comunidad a que el patrimonio público sea manejado de conformidad con los principios y criterios señalados por la constitución y las leyes". 	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	5

CONTENIDO	
------------------	---

- La Moralidad determina una conducta específica que se espera del servidor, dentro de los auténticos propósitos del servicio, cuyo desenvolvimiento debe darse con toda honestidad y desinterés y con absoluto respeto a las normas. Abarca toda la gama del comportamiento que la sociedad espera de quienes manejan recursos de la comunidad y que no puede ser otro que el de absoluta Pulcritud, Responsabilidad, Respeto y Honestidad".

Artículo 11.-Valores Corporativos

- **Ética:** Nuestro actuar cotidiano y desempeño laboral está orientado hacia el bien, basado en un conjunto de normas comportamientos y principios establecidos por la moral y las buenas costumbres.
- **Trabajo en Equipo:** Somos un equipo con roles bien definidos. Compartimos responsabilidades, unimos fuerzas, hablamos el mismo lenguaje empresarial y estamos comprometidos con objetivos comunes.
- **Cultura del Servicio:** Nos apasiona la gente, nuestra razón de ser el servicio al usuario, siempre dispuestos a Brindar una respuesta efectiva y oportuna a los requerimientos de nuestros clientes, para hacerles sentir que en Comfaguajira todos son importantes para realizar los propósitos sociales que lidera nuestra corporación.
- Disfrutamos servir. Brindamos respuesta efectiva a los requerimientos de los clientes, para hacerles vivir experiencias inolvidables.
- **Innovación:** Trabajamos permanentemente en desarrollar y potenciar en la organización y en nuestro talento humano la capacidad de crear y poner en práctica nuevas ideas, para asegurar la alineación con un mundo en constante cambio y transformación.
- **Solidaridad:** Mantenemos la determinación firme y perseverante de comprometernos por el bien común, con criterios de responsabilidad social.

TÍTULO III. LA CAJA Y SU GOBIERNO

(Ver Estatutos y Ver Anexo 1: Estructura organizativa y Organigrama)

CAPITULO 1.- ÓRGANOS DE DIRECCIÓN:

ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS

Artículo 12. - La Asamblea General de Afiliados, es la máxima autoridad y el máximo órgano social de Dirección de la Corporación. Está conformada por los afiliados hábiles, o sus representantes, debidamente acreditados, cuando los mismos se hallaren reunidos con el quórum y en las condiciones previstas en los presentes estatutos y en la ley. Sus decisiones son de obligatorio cumplimiento, de conformidad con las funciones que les señalan la ley y los estatutos.

Conforme con los estatutos, los asambleístas tienen derecho a participar en las deliberaciones de la Asamblea y a votar en ellas. Los Asambleístas también tienen derecho a conocer con un mínimo de diez (10) días hábiles de anticipación anteriores a la fecha prevista para la reunión de Asamblea la temática a debatir en la misma.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	6

CONTENIDO	
------------------	---

Con relación al derecho de voto, los estatutos prevén que cada empleador afiliado hábil tendrá derecho a un voto. Además también tiene derecho a un voto adicional por cada 25 trabajadores beneficiarios del subsidio a su servicio, que hayan recibido su cuota monetaria del Subsidio, durante el mes anterior al que se reúna la Asamblea.

Finalmente, es importante señalar que le corresponde a la Asamblea General de Afiliados Aprobar y reformar los Estatutos de la Corporación, que deberán registrarse ante la Superintendencia del Subsidio Familiar. Elegir entre los empleadores afiliados hábiles, para un período de cuatro (4) años, cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes que harán parte del Consejo Directivo; elegir y remover libremente para un período de cuatro (4) años al Revisor Fiscal y su suplente, fijándole su asignación.

CONSEJO DIRECTIVO

Artículo 13. El Consejo Directivo es el Órgano de Dirección, que circunscribe su actividad a lograr el desarrollo del objeto social de la Corporación. Posee entre otras funciones adoptar políticas administrativas y financieras de la Corporación teniendo en cuenta el régimen orgánico del subsidio familiar y las directrices impartidas por el gobierno Nacional, así como controlar y evaluar la gestión de la entidad.

El Consejo Directivo está integrado por diez (10) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, para un período de cuatro (4) años así: cinco miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, en representación de los empleadores afiliados (Los cuales son elegidos por la Asamblea General de Afiliados) y Cinco miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, en representación de los trabajadores afiliados.

Los honorarios de los Consejeros los define la Asamblea General de Afiliados. Finalmente Todos los miembros del Consejo Directivo tendrán los mismos derechos y obligaciones, y las inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones que les establece la ley. Ningún miembro podrá pertenecer a más de un Consejo Directivo de Cajas de Compensación Familiar

CAPITULO 2.- ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN:


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 14. La Dirección Administrativa se encuentra liderada por El Director Administrativo el cual es el Representante Legal de la Corporación, designado por el Consejo Directivo por un periodo de cuatro años, prorrogables indefinidamente y removible libremente por éste. Es el responsable de ejecutar las estrategias corporativas y las directrices aprobadas por la Asamblea General de Afiliados y/o el Consejo Directivo.

El Director Administrativo posee un suplente que es designado por el Consejo Directivo, quien lo remplazará en sus faltas accidentales, temporales y absolutas.

Para el cumplimiento de las funciones establecidas para él en los estatutos, el Director deberá regirse siempre por las normas de ética de la Caja, cumpliendo sus funciones de buena fe y de manera independiente,

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	7

CONTENIDO	
<p>promoviendo el cumplimiento tanto de las normas externas como de la internas de la entidad, así mismo manejará con especial cuidado el tema de los conflictos de interés, advirtiéndolo cuando estos se presenten.</p>	
<p>COMITÉ DE BUEN GOBIERNO</p>	
<p>Artículo 15.- Miembros del Comité.</p> <p>Los líderes del segundo nivel, constituyen, junto con el Director, quien lo preside, el Comité de buen Gobierno de la Empresa. Este Comité es la instancia ejecutiva para la Formulación y evaluación de los diferentes tipos de planes y de las gestiones corporativas.</p> <p>El Comité de Buen Gobierno está conformado por las personas que ocupan los siguientes cargos de la Corporación: Director Administrativo, Jefe Oficina Jurídica, Jefe de División Financiera y del Subsidio, Jefe de Oficina de Gestión Humana y Servicios de Apoyo, Subdirector de gestión Estratégica y Tecnológica, Jefe de Oficina de Auditoría Interna, Jefe de Oficina de Mercadeo Corporativo, Subdirector de Salud., Jefe de División de Recreación, Jefe de División de Desarrollo Educativo y Social.</p> <p>El Comité de Buen gobierno será el encargado de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, y la prevención y manejo de los conflictos de intereses dentro de la Corporación.</p>	
<p>Artículo 16.- Funciones y Atribuciones del Comité de Buen Gobierno.</p> <p>El Comité de Buen Gobierno tiene como función desarrollar análisis y toma de decisiones sobre los siguientes asuntos: políticas, Planes, Proyectos y evaluación de la Gestión corporativa; Gestión de Riesgos y del sistema de control interno; Gestión Humana, Gestión Jurídica, y de Conflictos de Intereses; Gestión Financiera; Gestión de la Calidad, de Auditorías y de Control.</p> <p>El Comité de Buen Gobierno es la Primera Instancia de análisis y monitoreo del entorno. En él se desarrollan análisis acerca de lo acontecido en cada área y de los Avances o Problemas de la Gestión Corporativa; Se evalúan los cambios en las Variables Claves de la Gestión Estratégica de la empresa y se activan las Alertas Tempranas para una oportuna toma de decisiones. Se evalúa la gestión de la Calidad y se revisan los planes de mejoras; se revisan, analizan y evalúan las oportunidades de Negocios y los diferentes proyectos de inversión; se hacen análisis de los Riesgos, Amenazas o Debilidades, reales o potenciales, de los diferentes procesos y gestiones, y se evalúan sus respectivos controles.</p>	
<p>Artículo 17.- Reuniones del Comité</p> <p>El Comité se reúne por lo menos una vez al mes, y se realizan las reuniones que resulten necesarias para gestionar los temas relacionados en el presente código. De todas las reuniones se llevan actas.</p>	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	8

CAPITULO 3. -SISTEMA Y ÓRGANOS DE CONTROL:

Artículo 18.- Sistema De Control Interno

El control interno de la Corporación se define según lo establecido en la circular 023 del 2010 emitida por la Superintendencia del Subsidio Familiar como, "El conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el Consejo directivo, la Dirección Administrativa y demás personal, con el propósito de proporcionar un grado de seguridad razonable para lograr el mejoramiento de la eficiencia y eficacia de las operaciones de la Caja, prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, originados tanto en el interior como en el exterior de la entidad, realizar una gestión adecuada de los riesgos, aumentar la confiabilidad y oportunidad en la información generada por la caja y dar adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables a la Caja".

Comité de Auditoría: En cumplimiento de la normatividad, la Caja cuenta con un Comité de Auditoría derivado del Consejo Directivo, el cual se encarga de la evaluación del control interno y administración de riesgos de la misma, así como de su mejoramiento continuo, en cumplimiento de unas funciones de carácter eminentemente de asesoría y apoyo.

Así mismo el Director Administrativo, como responsable de implementar los procedimientos de control y revelación y de verificar su operatividad al interior de la entidad y su adecuado funcionamiento, mantendrá a disposición del auditor interno, revisor fiscal y demás órganos de supervisión o control, los soportes necesarios para acreditar la correcta operación del control interno.

El Auditor Interno: El Auditor Interno efectúa una evaluación permanente de la Corporación, valorando los controles a los procesos y procedimientos de la organización, para agregar valor a la misma y mejorar la operación, ayudándola a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, y control y gobierno.

Artículo 19.- Órganos De Control Externo.-Revisor Fiscal-

El Revisor Fiscal es el órgano encargado de velar por la protección de los recursos que maneja la Caja y de los derechos de los afiliados. El Revisor Fiscal está comprometido en desarrollar su cargo actuando de buena fe y con criterio independiente de los grupos de referencia.

El revisor fiscal, es elegido por la Asamblea general de Afiliados para un periodo de cuatro (4) años, quien será reemplazado en sus faltas absolutas o temporales por su suplente.

La elección del revisor fiscal se llevará acabo con base en una evaluación objetiva y pública y previo análisis de, por lo menos, dos alternativas. Se tendrán en cuenta aspectos tales como los servicios ofrecidos, los costos y honorarios, la experiencia, el conocimiento del sector, entre otros.

Artículo 20.- Entes De Control Externo

La organización se someterá al control, vigilancia e inspección de la Superintendencia de Subsidio Familiar y de las demás entidades que por ley tengan estas atribuciones respecto de las Cajas de Compensación Familiar, según sea el caso.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	9

CONTENIDO	
------------------	---

CAPITULO 4.-OTROS ÓRGANOS E INSTANCIAS DE ADMINISTRACIÓN

TITULO IV CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 21.- Código Ético, Prevención Y Manejo De Los Conflictos De Intereses

(Ver anexo 2: Código de Ética y Conducta Corporativa)

La Caja cuenta con un Código de Ética aprobado por el Consejo Directivo. Este Código Ético es un Manual de políticas y reglas para la prevención, manejo y resolución de los conflictos de intereses, conteniendo además, los criterios que regulan las relaciones entre la Corporación y sus grupos de referencia y grupos de interés.

La finalidad que persigue el Código de Ética es que el interés de la Corporación prime sobre el interés particular de cada uno de los trabajadores, cuando en el desarrollo de las labores encomendadas pueda aparecer comprometida la doble calidad de empleado y de interesado particular.

Las regulaciones contenidas en el Código de Ética, serán de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la Corporación.

TÍTULO V. GRUPOS DE INTERÉS

Artículo 22.- Definición De Los Grupos De Interés

La Corporación reconocerá los derechos de los grupos de interés social estipulados por la ley, los estatutos y este Código de Buen Gobierno.

Se denomina grupos de interés la comunidad de influencia de la Corporación. Hacen parte de ésta comunidad los siguientes:

- **Los usuarios del Sistema de subsidio familiar:** La Corporación en cumplimiento de su función social garantizará, al grupo de usuarios del sistema de subsidio familiar adscrito a ella, incluyendo las personas a cargo del trabajador beneficiario, la distribución y pago de los beneficios que por Ley les corresponden, la prestación de los servicios que la empresa ofrece, además de la obtención de información oportuna, clara, veraz y transparente.
- **Los Consumidores:** La Corporación buscará satisfacer las necesidades de los consumidores y establecerá mecanismos que permitan a los consumidores hacer reclamaciones de calidad y de precio, para obtener información transparente, clara y veraz, encaminada a que éstos realicen su elección.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	10

CONTENIDO	
------------------	---

- **Los Proveedores:** La Corporación adoptará un procedimiento para la contratación objetiva de bienes y servicios, donde los principios generales sean: calidad, transparencia, precio, garantías y cumplimiento.
- **Los Acreedores:** La Corporación responderá frente a sus acreedores cumpliendo sus obligaciones con estos en la forma convenida en los acuerdos específicos.
- **Los Organismos de Control:** La Corporación responderá frente a los organismos reguladores, de control y vigilancia del Estado, que tengan competencia sobre la actividad social y económica de ella.
- **Los Competidores:** La Corporación adoptará mecanismos para evitar incurrir en prácticas restrictivas de la libre competencia o prácticas de competencia desleal, y tomará medidas para acentuar la reciprocidad de las relaciones entre competidores, cumplir con sus compromisos y cooperar con las diversas políticas gremiales.
- **Los Trabajadores:** La Corporación adoptará mecanismos para garantizar el trato justo a sus trabajadores, ampliar espacios para el dialogo bilateral, evitar la fuga de talento humano, promover una sana conducta de los empleados, implementar políticas de capacitación y establecer políticas de incentivos.
- **La Comunidad:** La Corporación propenderá porque la comunidad en donde desarrolla su actividad, se beneficie de ellas, evitando trasladarle cualquier efecto negativo que éstas pudieran producir y apoyando los proyectos que sean considerados como convenientes.
- **La Sociedad:** La Corporación garantizará a la Sociedad que ha adoptado mecanismos que le permitan cumplir con su función social de una manera eficiente y transparente, según los recursos que le sean aportados.

TÍTULO VI. DE LOS AFILIADOS

Artículo 23.- Oficina De Atención A Los Afiliados Y Los Usuarios

La Corporación cuenta con una Oficina de Atención a los Afiliados y beneficiarios (la Voz del Cliente), donde los afiliados y usuarios, pueden presentar todas las solicitudes, sugerencias, quejas, felicitaciones, reclamaciones y consultas referentes a los servicios de la Corporación.

En esta dependencia reposará un ejemplar del presente Código de Buen Gobierno, dispuesto permanentemente para su consulta por parte del público interesado.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	11

CONTENIDO	
------------------	---

TÍTULO VII: DEL PERSONAL DE LA CAJA

Artículo 24.- Metodología De Selección De Personal

El proceso de selección del personal de la organización se realiza de acuerdo con las políticas administrativas, basado en competencias y en perfiles de cargos claramente definidos.

Artículo 25.-Selección del Personal

Para ingresar a la entidad se exigirá que el personal cuente con las capacidades humanas y los conocimientos que exige el rol que se va a desempeñar, bajo los más estrictos controles de selección, teniendo en cuenta los principios y valores corporativos de la empresa.

Artículo 26.-Políticas Generales de Selección del Personal

El proceso de selección del personal de la organización se hará de acuerdo con las sugerencias del Comité de Buen Gobierno.

Se preferirá al personal que ascienda dentro de la organización sobre personal externo a la misma, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el cargo en cuestión.

Artículo 27.- Vinculación laboral a la Corporación

Únicamente se vincularán laboralmente a la organización aquellas personas que posean las calidades académicas necesarias y cumplan con el perfil requerido con el rol y además hayan pasado por un proceso de selección exigente, teniendo en cuenta los principios y valores Corporativos.


Será necesario que las personas que se vinculen a la Corporación pasen inicialmente por un proceso estricto de inducción y adaptación.

Será necesario que se organice un sistema de vigilancia del proceso de inducción y adaptación de los trabajadores que ingresen a la Corporación, teniendo en cuenta los parámetros que establezca el Comité de Buen Gobierno.

Artículo 28. Seguridad Social

Toda persona que se vincule contractualmente con la corporación, por medio de contrato laboral o por prestación de servicios, deberá estar vinculada al Sistema de Seguridad Social Integral; en caso de vinculación mediante contrato laboral, Comfaguajira procederá a efectuar la afiliación del nuevo trabajador al sistema de seguridad social integral, en calidad de cotizante; en el caso de contratación por prestación de servicios, el prestador del servicio deberá realizar su propia afiliación al sistema de seguridad social integral, de acuerdo con las normas vigentes; en ningún caso la persona podrá iniciar sus actividades sin contar previamente con la cobertura del Sistema de Seguridad Social Integral.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	12

CONTENIDO	
------------------	---

Artículo 29.- Plataforma Estratégica del Liderazgo

La Gestión humana de la empresa está basada en un modelo de gestión por competencias; dentro de este modelo se encuentran definidas las competencias organizacionales, por niveles y familias de cargos. La gestión del liderazgo pretende potencializar las habilidades, competencias y aptitudes de los trabajadores de la Caja, a partir de una definición clara de metas, para el cumplimiento de todos los objetivos de la corporación. Estas competencias son desarrolladas a todo el personal de la empresa de acuerdo con las brechas identificadas en las mediciones de las mismas.

Artículo 30.- Gestión del Liderazgo en la organización

Los líderes de la empresa deben desarrollar comportamientos asociados a las competencias gerenciales seleccionadas en la empresa por lo que cada dos años se les realizará medición de las mismas y con base en esto, se deberán generar planes de acción para cerrar las brechas identificadas.

Artículo 31.- Sistemas de Evaluación.- La Caja cuenta con un proceso por medio del cual se establecen guías y parámetros para el seguimiento al desempeño de los trabajadores dentro de la organización. Este proceso de gestión de desempeño conlleva una evaluación periódica de las gestiones realizadas, partiendo del cumplimiento de los objetivos y metas definidas.

Artículo 32.- Gestión del Desempeño de Directivos y Colaboradores.-La Oficina de Gestión Humana y Servicios de Apoyo es la encargada de verificar la implementación y gestión de la retroalimentación ("feedback") del desempeño de todos los trabajadores de la Caja.

El personal de la Caja que obtenga un feedback de desempeño en el rango necesidad de desarrollo durante dos (2) años consecutivos podrá ser desvinculado de la misma, de acuerdo con las políticas establecidas.

Artículo 33.- Criterios de Remuneración

La Caja adoptará los criterios para establecer la remuneración o compensación legal del personal de la organización, atendiendo a la normatividad vigente en la materia.

TITULO VIII. POLÍTICAS GENERALES PARA EL BUEN GOBIERNO


Artículo 34.- Política De Responsabilidad Social

La Corporación, como persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro que cumple funciones de seguridad social, adoptará mecanismos de responsabilidad social que le permitan responder a las exigencias que la ley, los estatutos y la Sociedad en general le han encomendado.

Artículo 35.- Política Ambiental

La Corporación propenderá por una administración ambiental sana, procurando controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	13

CONTENIDO	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de planeación: Se incorporarán dentro del plan estratégico de la Corporación, el tema ambiental, permitiendo dar cumplimiento a las disposiciones legales mediante el fomento de programas de evaluación y mejoramiento ambiental. Así mismo, adelantará proyectos, que desarrollen más de la obligación legal, cuando los costos resulten razonables frente a los beneficios. 2. Mecanismos de Educación y Promoción: Se implementarán mecanismos para educar y promover la gestión ambiental, el uso adecuado de los desechos industriales, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los trabajadores, proveedores, contratistas y en la comunidad en donde opera la Corporación. 3. Uso de tecnologías Limpias: Se adelantará la utilización, en los procesos diarios, de sistemas de administración ambiental, propendiendo por el uso de tecnologías limpias en las diferentes etapas productivas con participación activa de los empleados, los proveedores y demás terceros. 4. Manejo de desechos: Se desarrollarán e implementaran sistemas eficientes de recolección, almacenamiento y selección de los desechos, de una manera responsable con el medio ambiente. 5. Uso recursos no renovables: La Corporación se compromete a estructurar, desarrollar, manejar instalaciones, realizar actividades, y proveer sus productos y servicios considerando el uso sostenible de los recursos naturales, aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, y la minimización de los impactos ambientales adversos. <p>Artículo 36.- Política Anticorrupción con el fin de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción al interior de la corporación y de velar por la transparencia de la actividad laboral y contractual de la Caja por parte de sus directivos, ejecutivos y trabajadores en general, se adoptarán los mecanismos y reglas de conducta que deberán observar so pena de hacerse acreedores de las sanciones establecidas en cuanto les sean aplicables, de las disposiciones contenidas en la ley 1474 de 2011(estatuto anticorrupción), en el capítulo III, de conformidad con lo señalado en el artículo 44 de la citada norma, y demás apartes del estatuto que le sean aplicables, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el reglamento interno del trabajo de esta corporación, por lo cual adoptará, entre otras, las siguientes medidas para impedir, prevenir y combatir estas prácticas al interior de la misma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contemplará principios éticos que sean preferiblemente el resultado de una construcción colectiva al interior de la Corporación. 2. Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos en el giro ordinario de sus actividades. 3. Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia al interior de la Corporación. 4. Garantizará que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes. 5. Denunciará a sus inmediatos superiores o las autoridades competentes según el caso de las conductas irregulares de que tenga conocimiento. 	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	14

CONTENIDO	
------------------	---

6. Capacitará al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.

Artículo 37.- Política Antipiratería

De conformidad con las políticas formuladas por el Comité de Buen Gobierno, la Corporación velará por que se respeten las normas de protección a los derechos de autor y a la propiedad intelectual.

Artículo 38.- Política Frente A Las Demás Cajas De Compensación

La Caja garantiza que actuará de buena fe y en cooperación frente a las demás Cajas de Compensación Familiar, evitando cualquier tipo de conducta que pueda implicar competencia desleal o prácticas contrarias a la libre competencia.

Artículo 39.- Política Frente A La Comunidad

La Corporación conoce sus responsabilidades frente a la Sociedad, por ello y en aras de contribuir al mejoramiento de la comunidad en que desarrolla sus actividades, propenderá por el bienestar social de ella. En este sentido, sin poner en riesgo los recursos que maneja, la Corporación invertirá y desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y promoverá la participación de las personas vinculadas con la Corporación en proyectos de interés social. Dentro del presupuesto de la Corporación se incluirán partidas anuales para la inversión social en la comunidad, en los términos que permita la ley.

TITULO IX. DE LOS RIESGOS

Artículo 40.- La Corporación reconoce que el desarrollo de sus actividades conlleva la ocurrencia de riesgos, por lo cual se compromete a adoptar mecanismos para crear una cultura y una gestión integral de riesgos, que minimice cualquier posible impacto negativo de las decisiones que toma.

TITULO X. DE LA INFORMACIÓN

CAPITULO 1.- PRINCIPIOS DE INFORMACIÓN.-

Comfaguajira cumplirá estrictamente con el suministro de toda la información que le sea solicitada por parte de los órganos y entes de control. La Caja mantendrá informados a sus grupos de interesados, sobre cualquier cambio en los asuntos de mutuo interés.

Artículo 41.-Mecanismos de difusión de información.- La Corporación adoptará mecanismos para que la información revelada llegue a los grupos de referencia y a los grupos de interés de manera oportuna, clara, íntegra y veraz.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	15

CONTENIDO	
------------------	---

Se adoptarán todos los mecanismos de información a los cuales haya acceso, con el fin de cumplir con este objetivo de transmitirla de manera oportuna, clara, integra y veraz.

Al momento de adoptar un mecanismo de información se propenderá por implementar medios de divulgación en línea.

La información deberá contener por lo menos los siguientes aspectos:

- * Cambios y eventos importantes dentro de la Organización
- * Normas de actividad financiera, tributaria, balances y estados financieros, y balance social.
- * Estándares de Contabilidad
- * Control y Participaciones
- * Régimen legal
- * Composición Consejo y Equipo Directivo
- * Sistemas de Remuneración de altos ejecutivos
- * Prácticas Restrictivas de la libre competencia
- * Administración del Riesgo
- * Derechos de los Afiliados
- * Derechos de los beneficiarios
- * Derechos de los usuarios
- * Derechos de los Consumidores
- * Sistema de acceso a los servicios de la organización

Artículo 42.- E- Governance.

La Corporación establecerá mecanismos para garantizar que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.

Se organizarán manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos y se establecerán medios de control para el cumplimiento de los mismos.

Se asegurará el uso de una política de privacidad y manejo de información reservada de los afiliados, beneficiarios, trabajadores y consumidores, para así garantizar el respeto al derecho de intimidad y la protección de los datos íntimos de todas las personas.

Se establecerán sistemas que le permitan a la Corporación cumplir con sus obligaciones de registro y archivo de información, considerando que la utilización de bases de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico.

Artículo 43.- Destinatarios De La Información.- Los destinatarios de la información serán todos aquellos que pertenezcan a los grupos de referencia o a los grupos de interés de la Corporación.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	16

CONTENIDO	
------------------	---

Artículo 44.- Confidencialidad De La Información.- Ninguno de los grupos de referencia o grupos de interés podrá, directa o indirectamente, utilizar información privilegiada y confidencial de la Corporación para sus propios intereses.

TITULO XI. ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 45.- Adopción de sistemas para la administración y resolución de controversias: La Corporación adoptará sistemas para la administración y resolución de controversias como un mecanismo de transparencia y protección de los recursos que la nación le ha dado a su cargo y para facilitar la convivencia entre los grupos de referencia, los grupos de interés y la empresa. Se adoptará un sistema de administración y resolución de controversias para los siguientes casos:

Artículo 46.- Controversias Frente a los Grupos de Interés.- La Corporación adoptará mecanismos para resolver de manera ágil, económica y especializada las controversias derivadas de las relaciones entre la Caja y sus grupos de interés, no reguladas en otras normas.

Para ello y de conformidad con las necesidades y características de la Corporación, se adaptarán áreas, designarán trabajadores o establecerán oficinas de servicio al cliente, programas de negociación directa, mecanismos de conciliación y la estipulación de cláusulas de arbitramento especializadas.

Artículo 47.- Controversias al Interior de la Corporación.-La Corporación adoptará mecanismos de prevención, atención y resolución de controversias surgidas entre los trabajadores de la Corporación. Estos mecanismos velarán por la sana convivencia entre los trabajadores, los ejecutivos, los miembros del Comité de Buen Gobierno los y los del Consejo Directivo.

Artículo 48.- Adopción del Código de Buen Gobierno.-Para evitar cualquier conflicto interno, todo Ejecutivo deberá firmar un documento en el que se haga constar que conoce este Código de Buen Gobierno y se compromete a cumplirlo. En este sentido todo Ejecutivo que incumpla su obligación de seguir las normas de este Código de Buen Gobierno responderá solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa grave se ocasionen a la Caja, a los grupos de referencia, a los grupos de interés o a terceros.

Artículo 49.- Solución De Controversias Derivadas Del Gobierno Corporativo.- Cuando un Afiliado o un beneficiario consideren que se ha violado o desconocido una norma de este Código de Buen Gobierno, podrá dirigirse a la Oficina de Atención a los Afiliados y Usuarios. Dicha Oficina responderá la reclamación o la remitirá al Comité de Buen Gobierno para que este la estudie.

Cualquier conflicto que persista, derivado de la aplicación y el cumplimiento de los preceptos adoptados con este Código de Buen Gobierno, se resolverá en primera instancia a través de Amigables Compondedores.

En el caso de que no pueda ser resuelta la controversia de esta manera se recurrirá a un Tribunal de Arbitramento que se ajustará a lo dispuesto en las normas especiales, de acuerdo con las siguientes reglas:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	17

CONTENIDO



- El Tribunal estará integrado por un árbitro nombrado por el Centro de Arbitraje y Conciliación más cercano al domicilio de la Corporación.
- La organización interna del Tribunal se sujetará a las reglas previstas para el efecto por el Centro de Arbitraje y Conciliación más cercano al domicilio de la Corporación.
- El Tribunal decidirá en conciencia, buscando que prevalezca en su decisión, el espíritu de protección a los recursos de la Corporación consignado en este Código de Buen Gobierno y en la Ley.

TITULO XII.-ESTÁNDARES DE SEGUIMIENTO

Artículo 50.- Mecanismos De Medición. Para asegurar que se cumpla el presente código, el Comité de Buen Gobierno realizará trimestralmente la revisión de los indicadores de gestión definidos para el mismo, con el fin de identificar las acciones de mejoramiento.

Artículo 51.-Indicadores- El código de buen gobierno será medido teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Nombre del indicador	Formula	Meta	Unidad	Periodicidad de medición
Incumplimientos comprobados	N° de hechos de incumplimiento del código comprobado	0	Incumplimientos	Anual
Incumplimientos Gestionados	N° de hechos de incumplimiento del código gestionado/ N° de hechos de incumplimiento	100%	%	Anual
Sanciones por incumplimiento	N° de sanciones por incumplimiento del código	0	Sanciones	Anual
Incumplimientos prevenidos	N° de hechos reportados y registrados para prevenir incumplimientos del código	1	Incumplimientos	Anual

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-004	4	24/02/2017	18

CONTENIDO	
------------------	---

TITULO XIII. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO

Artículo 52.- Vigencia Del Código De Buen Gobierno

El Código de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Directivo.

Artículo 53.- Mecanismos Para La Difusión Y Socialización Del Código

Este Código de Buen Gobierno, en cumplimiento de lo expuesto en la Ley 789 de 2002, se divulgará a los miembros de la organización y a los grupos de interés.

Para garantizar que los funcionarios de la entidad acojan e interioricen el presente código, la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, promueve:

- La Publicación del código en la intranet institucional para que sea consultado por los trabajadores.
- Su Difusión en la página web de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira para que sea consultado por sus trabajadores, clientes, contratistas y demás grupos de interés.
- La Publicación de folletos con el contenido del Código, a disposición de todos los trabajadores y demás grupos de interés.
- La socialización del Código en el proceso de inducción de los trabajadores nuevos que se vinculen a la empresa.
- Cada vez que se modifique, el mismo será divulgado por todos los medios de comunicación existentes en la empresa (Página web, Intranet, Periódico, entre otros).

El área de Gestión Humana y Servicios de Apoyo en compañía de la de Comunicaciones y Relaciones Publicas serán las encargadas de la difusión y promoción, entre todos los trabajadores, de los valores, compromisos y normas de conducta que se describen en el Código.

El Director Administrativo de la Corporación enviará comunicación a la Superintendencia de Subsidio Familiar dando aviso de la adopción del presente Código de Buen Gobierno y remitiendo un ejemplar del mismo.

Artículo 54.- Reforma Del Código De Buen Gobierno

El Código de Buen Gobierno podrá ser reformado y adoptado por decisión del Consejo Directivo, con voto favorable de seis (6) de sus miembros con derecho a voto, debiendo informar a la Asamblea General de Afiliados, durante las reuniones ordinarias, sobre los cambios introducidos, los cuales sólo regirán con efectos a futuro, después de su adopción.

*La versión 3 del Código de Buen Gobierno fue aprobada por el Consejo Directivo de Comfaguajira en la sesión del **30 de marzo de 2012**, tal como consta en el **Acta número 517**.*