



	PROCESO	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	CÓDIGO:	PGE-DES-005
	DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	VERSIÓN:	4
	RESPONSABLE DEL DOCUMENTO	SUBDIRECTOR DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y TECNOLÓGICA.		

OBJETIVO	
Definir los principios y normas que deben regir la conducta de los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira en relación con los grupos de interés de acorde con la normatividad legal aplicable.	

ALCANCE	
Este documento aplica para la regulación de las relaciones laborales en la empresa y forma parte integral de las responsabilidades y compromisos inherentes a cada uno de sus Cargos.	

DEFINICIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Ética: Disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano. • Conducta: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general. 	

CONTENIDO	
<p>PRESENTACIÓN</p> <p>El Código de Ética de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, es el documento que recoge los Principios y Normas que deben regir las Conductas de todos los trabajadores de la Caja en relación con sus Grupos Sociales de Interés, es decir: Las Empresas Afiliadas, los Trabajadores Afiliados y sus familias, los Clientes o Usuarios, los Colaboradores, el Gobierno en todos sus niveles, los Proveedores, la Comunidad, y el Medio Ambiente. El presente Código de Ética, fue aprobado por el Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira en la sesión del Órgano Directivo del 27 de Enero de 2011, tal como consta en el Acta número 492.</p>	

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	2

CONTENIDO



Quiénes deben cumplir este código?

Todos los trabajadores de la Caja, sin distinción alguna, deben cumplir este Código, en particular, aquellos que tienen personas bajo su cargo, quienes de manera muy especial, deben:

- Fomentar el cumplimiento del Código mediante su ejemplo.
- Asegurarse de que su equipo de trabajo conozca, entienda y aplique el Código.
- Apoyar a sus trabajadores en caso de presentarse conflictos éticos para que puedan tomar la mejor decisión y, si es el caso, remitirlo a instancias superiores cuando consideren que no pueden brindarles la asesoría suficiente.
- En el caso de los contratistas y proveedores, los responsables de las áreas deben asegurarse de que conozcan el Código y, en lo posible, que actúen acordes con las disposiciones establecidas en este documento.

Alcance del Código

El presente Código de Ética forma parte de las normas que regulan las relaciones laborales en la empresa y forma parte integral de las responsabilidades y compromisos inherentes a cada uno de sus Cargos.

Grupos de Interés

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira, ha definido como sus grupos de Interés, los siguientes:

- Los Afiliados al Sistema del Subsidio Familiar (Las Empresas o Empresarios, los Trabajadores afiliados y sus familias), que al mismo tiempo pueden ser Clientes o Usuarios de nuestros Servicios.
- Los Colaboradores.
- La Comunidad
- El Gobierno en sus diferentes instancias.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	3

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

- Nuestros Proveedores.
- El Medio Ambiente.

Alcance del Código EPS-S.

Para la EPS-S de Comfaguajira, se definen como grupos de interés los siguientes:

- Los usuarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social en Salud.
- La red de prestadores de servicios de salud, públicos y privados, organizada para garantizar la atención de los afiliados.
- Los entes territoriales.
- Los organismos gubernamentales o legislativos que formulan, ejecutan o vigilen políticas de salud.

I. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.

DENOMINACIÓN, CONSTITUCIÓN Y NATURALEZA.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA, también se denominará con la sigla "COMFAGUAJIRA", 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 Departamento de La Guajira, según Resolución número 335 de mayo 28 de 196, debidamente registrada como tal ante la Superintendencia del Subsidio Familiar e identificada con el Nit. N° 892.115.006-5.

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.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	4

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

La Caja podrá establecer Sedes, en cualquiera de los municipios del Departamento de La Guajira.

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.

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.

El objeto social de la Caja se ejecuta a través de la realización de las siguientes funciones:

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.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	5

CONTENIDO



RESEÑA HISTÓRICA.

En el año 1965, por medio del Decreto número 1409 del junio 03 del mismo año, el Gobierno Nacional, crea la Cámara de Comercio de Riohacha, según disposiciones legales con sus respectiva Junta Directiva, integrada por comerciantes de la región. El objeto principal de la misma era administrar el registro mercantil que consiste en la matrícula de los establecimientos comerciales que obliga a los comerciantes al pago de una tarifa según el monto de su patrimonio.

La Cámara de Comercio de Riohacha que se inició con los mejores propósitos, encontró dificultades para el recaudo del valor de la matrícula mercantil, debido al escaso comercio local y por otro lado, por la naturaleza del comercio en la ciudad de Maicao; otro aspecto que incidía en la resistencia para dicho pago lo constituía, la falta de respuesta a la solicitud de los comerciantes de que la Cámara de Comercio le prestara servicios; así se fue creando una especie de conflicto entre los comerciantes y la entidad recaudadora para el cobro y pago de los aportes.

La Cámara de Comercio siguió luchando por su subsistencia y fue así como a mediados del año (1968), con base a las disposiciones del Gobierno Nacional, reglamentando la constitución de las Cajas de Compensación facilita a la Cámara de Comercio de Riohacha, la oportunidad para que su junta directiva creara la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, según Resolución número 335 del 28 de mayo de 1968. Por lo cual se convocó la Asamblea de Afiliados, que eran los mismos comerciantes que dirigían la Cámara de Comercio de Riohacha. Realizada la asamblea, se eligió el Consejo Directivo, constituido por los mismos miembros integrantes de la Junta Directiva de la Cámara de Comercio; situación que continuó por varios años.

Conformado el Consejo Directivo, se procedió a designar el Director Administrativo, recayendo el nombramiento en el señor Miguel Illidge Pérez y como Revisor Fiscal el señor José Ramón

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	6

CONTENIDO



Sánchez Romero, cargos que fueron desempeñados Ad-honorem.

Las relaciones de la Caja y la Cámara de Comercio de Riohacha fueron muy cortas por la existencia de decretos y leyes que disponían claramente la forma cómo debían administrarse los aportes que por ley tenían que hacer los afiliados a las Cajas de Compensación.

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira se creó como una empresa privada, sin ánimo de lucro, bajo la normatividad de la Ley 21 de 1982, vigilada por la Superintendencia del Subsidio Familiar, encargada de agrupar a los trabajadores bajo el sistema del Subsidio Familiar, para brindarles todos los beneficios y servicios que este otorga.

Por disposiciones legales se eligió al señor Carlos Arturo Restrepo Henríquez como Director Administrativo en propiedad.

El SENA Regional Magdalena a quien la Caja le recaudaba el 2% de los aportes, facilitó un local para el funcionamiento de las oficinas de Comfaguajira y así se mantuvo hasta el año 1973, con muy poca proyección debido a los escasos aportes percibidos por falta de comercio organizado y carencia de medianas y grandes industrias en la región. Convirtiéndose la Caja de Compensación Familiar de la Guajira en una repartidora del subsidio monetario y las transferencias que le tocaba hacer por ley al SENA.

El 12 de febrero de ese mismo año, la Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Riohacha, eligió al Licenciado Manuel Sierra Pimiento, Secretario Ejecutivo de esa entidad, el cual a la vez le correspondía desempeñar las funciones de Secretario del Consejo Directivo de la Caja, y el 17 de julio de ese año, por renuncia del director Administrativo, fue designado para dicho cargo; además continuaría como Secretario Ejecutivo de la Cámara de Comercio.

Sin embargo Todo no podía ser limitaciones para la Caja de Compensación Familiar de la Guajira

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	7

CONTENIDO



y en el año 1974 cuando se iniciaron en la Guajira las exploraciones del gas natural por parte de Texas Petroleum Company, obteniéndose en La Guajira el descubrimiento de ricos yacimientos de gas natural. Como resultado de estos descubrimientos se contrataron empresas perforadoras internacionales, quienes devengaban honorarios en dólares, donde todos los operadores estaban sobre el tope para el pago de subsidio, quedándose así, los aportes a la Caja, con lo que comenzó a fortalecer su patrimonio. La Caja con los recaudos obtenidos y con la perspectiva de desarrollo del Departamento, construyó la Sede Administrativa, la cual comprendía el Supermercado, la droguería, la oficina de Subsidio y la dirección Administrativa, localizadas en la calle 13 # 8-176. En 1986 realizó la ampliación del edificio.

Con la implementación y desarrollo del proyecto Carbonífero "El Cerrejón" y la presencia de la Asociación Carbocol-Intercor y de muchas empresas contratistas y subcontratistas, hacen posible con sus aportes, que Comfaguajira expanda la prestación de sus servicios sociales acorde a los lineamientos legales, en las áreas Salud, Educación, Capacitación, Vivienda, Recreación y Mercadeo; para lo cual fue necesario la construcción de: Centro Recreacional Maziruma en Dibulla, el Centro de convenciones Anas Mai en Riohacha; Se construyó la primera urbanización de vivienda de interés social para los beneficiarios del Subsidio Familiar (Eurare en Riohacha), se dio inicio a las urbanizaciones Villa Comfamiliar y el portal de Comfamiliar en Riohacha, se tomó en comodato, a través de un convenio el colegio Numero 1 de Comfamiliar de la Guajira, en el municipio de Hatonuevo. Para la prestación de los servicios Sociales en los municipios del Sur del Departamento y Maicao se arrendaron Instalaciones recreativas y centros de servicios. Posicionándose Comfaguajira en el departamento, como una de las empresas privadas que ofrece mayor beneficio a la población afiliada y comunidad en general.

Posteriormente, el 11 de mayo de 1994 asume la Dirección Administrativa de Comfaguajira, el Ingeniero Civil Jesús Ángel Quintero Mazenet, quien continuó con la proyección de la Organización hasta al punto de conducirla a ser una empresa socialmente responsable, con un alto grado de calidad en la prestación de sus servicios.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	8

CONTENIDO



En el año 2010, asumió como Director Administrativo el Ingeniero de Sistemas Luis Eduardo Medina Romero, elegido por el Consejo Directivo a través del acta No. 486 del 30 de septiembre de 2010 y posesionado a través del Acta No.578 del 21 de octubre de 2010 por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Comfaguajira, es considerada una de las organizaciones de mayor crecimiento y proyección social en el departamento, generando, bienestar, satisfacción y calidad de vida para nuestros afiliados y la comunidad en general. Son más de 40 años trabajando en el cumplimiento de nuestra Misión: Implementar y ofrecer programas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las empresas afiliadas y sus familias, mediante la entrega del subsidio en dinero, especie y servicios.

II. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.

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.

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.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	9

CONTENIDO



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.

VISIÓN DE LA EPS-S DE COMFAGUAJIRA.

Ser una organización de clase mundial, reconocida y diferenciada por la calidad del servicio, innovación permanente, solidez económica y rentabilidad social.

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. 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.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	10

CONTENIDO



PRINCIPIOS ÉTICOS.

- **Honestidad:** Nos Comportamos de acuerdo a las normas sociales, éticas, siendo sinceros y leales con la empresa y con nosotros mismos.
- **Responsabilidad:** Es la obligación, moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido; respondemos por nuestros actos propios, acciones u omisiones.
- **Actitud de servicio:** Somos capaces de orientar nuestros comportamientos y conductas propias hacia el bienestar de los demás, ser flexibles, abiertos y transigente a los cambios e ideas novedosas que se presentan en el entorno.
- **Respeto:** Reconocimiento y aceptación de la pluralidad del comportamiento de otros, así como diversidad en su máxima expresión y todo lo que ella implica de conformidad con las normas superiores constitucionales.

POLÍTICA DE CALIDAD.

En Comfaguajira trabajamos para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, brindando servicios de calidad, para lo cual contamos con talento humano competente y comprometido, basado en la confianza y la comunicación efectiva, y orientado al logro de las metas organizacionales.

Mantenemos identificados, definidos y controlados los procesos como un sistema, mejorando continuamente su eficacia, con los recursos y el soporte tecnológico adecuado.

Contamos con proveedores confiables, seleccionados mediante criterios de mutuo beneficio.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	11

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

III. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El Comité de Buen Gobierno será el órgano responsable de vigilar el cumplimiento del Código de Ética; el líder o responsable de los procesos de gestión Humana en el comité de Buen gobierno, liderará los temas relacionados con el cumplimiento del presente código y será quien exponga ante el comité, los asuntos relacionados con aquellas acciones que vayan en contra de lo estipulado en éste.

El Consejo Directivo es el único órgano autorizado para aprobar las modificaciones al Código de Ética. El Comité de Buen Gobierno, podrá proponer modificaciones al presente Código, las cuales deberán ser aprobadas por el Consejo Directivo para su cumplimiento.

IV. CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INSUMOS UTILIZADOS.

Este documento fue construido de manera participativa y deliberativa, por un comité interdisciplinario conformado por representantes de diferentes áreas y niveles jerárquicos de la organización. Se utilizaron, como insumos, algunos referentes de las mejores prácticas empresariales. Para la selección del comité interdisciplinario se tuvieron en cuenta factores como la experiencia, la conducta empresarial, antigüedad e idoneidad.

V. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira acoge los principios internacionales de la responsabilidad social empresarial en los siguientes términos:

- Protegemos y promovemos el respeto de los derechos humanos.
- Fomentamos el bienestar social de todos nuestros empleados y sus familias con programas

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	12

CONTENIDO



encaminados a la recreación, cultura y deporte.

- Seleccionamos al personal basados en procesos documentados y con el personal idóneo para garantizar la vinculación coherente con los requisitos de cargo.
- Apoyamos a las comunidades rurales brindándoles recursos para el mejoramiento de su calidad de vida.
- Generamos espacios recreativos dirigidos a la población de escasos recursos y vulnerable, por medio de convenios con entidades públicas.
- Fomentamos espacios culturales gratuitos para la comunidad en general.
- Apoyamos el desarrollo de la cultura de nuestra región contratando personal con raíces indígenas.
- No utilizamos el trabajo infantil, trabajar por la niñez del departamento es uno de nuestros propósitos.
- Apoyamos el derecho constitucional de los trabajadores de asociarse libremente.
- Promovemos y practicamos relaciones comerciales armónicas con sus proveedores y clientes.

VI. POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA.

Atendiendo a sus Principios de Responsabilidad Social Empresarial, la Caja se compromete, antes que todo, a respetar la dignidad y los derechos de la Persona Humana, y se impone a sí misma los siguientes compromisos hacia sus grupos de interés:

Políticas para la gestión ética con los afiliados y clientes.

Atender prioritariamente a su mercado primario, constituido por los Afiliados al Sistema del Subsidio Familiar así como a los afiliados al Régimen Subsidiado de Salud, cumpliendo cabalmente con su objetivo social. Todos los trabajadores de la Caja velarán por la imagen, desarrollo, crecimiento y competitividad de los negocios o servicios.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	13

CONTENIDO




Las personas vinculadas con la Caja de Compensación Familiar de la Guajira, reconocen en sus afiliados y clientes externos o usuarios, la principal razón de ser de su trabajo. Toda relación con los Clientes, estará basada en los principios de actitud de servicio, respeto, responsabilidad y honestidad. Los trabajadores de la Caja se comprometen a emplear sus mejores esfuerzos para prestar los servicios institucionales dentro de la mayor calidad, generando un ambiente de excelencia en la atención a nuestros afiliados y clientes, en procura de su máxima satisfacción.

Políticas para la gestión ética con los empleados.

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira reconoce que la calidad de sus funcionarios constituye el mayor patrimonio para llevar a cabo el logro de sus objetivos por lo cual la Entidad se compromete a cumplir las siguientes políticas:

- Seleccionar su personal con base en procesos adecuados para garantizar su coherencia con los Principios éticos y Valores Corporativos, así como con los requisitos técnicos del cargo, garantizando transparencia en cada uno de los procesos.
- Mantener el personal más idóneo, competente y honesto, propendiendo por su constante superación laboral. Propenderá por fomentar el desarrollo y bienestar integral de todos sus empleados y sus familias. Se compromete a apoyar el desarrollo integral de sus colaboradores, pues ellos son su principal capital, y cada uno es una parte fundamental para el cumplimiento de la Misión Institucional.
- Generar espacios que integren a las diversas dependencias mejorando la comunicación y coordinación de funciones entre los empleados.
- Proteger los derechos de los empleados mediante el desarrollo de condiciones justas y equitativas en el ambiente laboral.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	14

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

Políticas para la gestión ética con proveedores.

- La Corporación fundamentará la elección y contratación de proveedores, con base en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la entidad; gestionará su relación con los proveedores por medio de procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el conocimiento del proveedor, la evaluación del mismo y la cotización de precios, entre otros.
- La Caja propiciará el desarrollo de sus Proveedores, con base en criterios de mutuo beneficio.
- La Caja no exigirá, ni aceptará, ni suministrará dadas u obsequios a sus proveedores, en contraprestación de las funciones propias de la organización y hará valer los compromisos adquiridos en virtud de una contratación legalmente celebrada.

Políticas para la gestión ética con el gobierno.

- La Caja, además de reiterar su compromiso con el cumplimiento total de las normas y leyes establecidas por el estado Colombiano, colaborará solidaria y activamente con sus autoridades, en favor del Desarrollo Social.
- La Caja se compromete a apoyar y colaborar con las autoridades legítimamente constituidas a cumplir con todos sus mandatos y a denunciar todo hecho delictuoso o que atente contra la moral o los intereses públicos.

Políticas para la gestión ética con las comunidades, la sociedad.

- La Caja apoyará a las comunidades con las que se relaciona, creando espacios y oportunidades para el mejoramiento de su calidad de vida. La Caja cumple una función social que la compromete con el bienestar integral de la sociedad.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	15

CONTENIDO



Políticas para la gestión ética del medio ambiente

- La Caja velará por el cuidado, conservación y mejoramiento del medio ambiente en su entorno inmediato, implementando políticas de protección ambiental acordes con las necesidades actuales.

Políticas para la gestión ética y pautas de conducta de los colaboradores.

Las personas vinculadas contractualmente (por medio de contrato laboral o civil) a la Caja de compensación Familiar de la Guajira deberán respetar y cumplir los siguientes lineamientos:

En el ejercicio de sus funciones

- Mantener objetividad, independencia y conocimiento en la toma de decisiones, actuando con buena fe y en cumplimiento de la ley.
- Velar por la conservación de los valores Éticos dentro la organización, como el principal Valor Agregado de la misma.
- Trabajar por el éxito de la Caja, buscando siempre la excelencia en la Calidad de nuestro trabajo diario.
- Comprometerse con la Calidad y la mejora continua, con la Innovación y la creatividad, en procura de elevar constantemente la productividad y la competitividad empresarial. Garantizar la fluidez del trabajo en equipo, bajo la comprensión de que la labor del otro es tan importante como la labor propia.
- Comportarse de manera digna y mantener buenas relaciones interpersonales, enmarcadas en las normas de respeto, responsabilidad, consideración, lealtad y honestidad. Practicar el sentido de solidaridad y el espíritu de cooperación, como directrices fundamentales, cada vez que alguien de la organización requiera de nuestro apoyo y colaboración.
- Denunciar laboral y penalmente cualquier práctica contra las buenas costumbres, el respeto y las normas vigentes, especialmente las relacionadas con el aprovechamiento de la jerarquía del cargo para

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	16

CONTENIDO



realizar acoso laboral o sexual.

- Velar por la integridad de la Imagen Institucional, entendiendo que ésta es un Activo Estratégico de incalculable Valor, construido con gran esfuerzo colectivo. En consecuencia, todas nuestras acciones y el manejo de la información frente a terceros, estarán enmarcadas dentro de un estricto sentido de responsabilidad y sentido de pertenencia a la organización. Los principios de Seguridad, discreción, lealtad y mesura regirán nuestro manejo de la información.
- Informar de manera inmediata a las instancias superiores, sobre cualquier asunto interno o externo que pueda afectar negativamente a la Institución en forma directa o indirecta.

En el uso de los recursos de la caja, custodia y buen uso de los bienes

Cada funcionario de la organización responderá por el buen uso de su tiempo de trabajo y de los bienes suministrados por la organización para el ejercicio de sus responsabilidades, salvo el normal deterioro causado por el uso.

Los recursos de la Organización nunca deberán utilizarse para beneficio personal o familiar.

No está permitido utilizar los equipos de cómputo de la empresa para realizar trabajos personales o familiares ni se deberá grabar información relacionada con grupos al margen de la Ley, pornografía, pedofilia, etc.

Información Privilegiada

Se entenderá como información privilegiada, aquella información de la entidad, de sus clientes o proveedores, que no debe ser dada a conocer al público, a menos que medie para ello, alguna solicitud formal expresa, y una decisión o autorización especial emitida por el responsable establecido para ello.

Las personas destinatarias del presente Código deberán:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	17

CONTENIDO



- Respetar los acuerdos de confidencialidad suscritos para el uso de la información que se genera durante la ejecución de acuerdos, convenios o contratos.
- No Utilizar la información de la empresa en beneficio propio de terceros, ni para fines diferentes a los inicialmente establecidos. Nos Comprometemos a mantener en todo momento las debidas reservas y la confidencialidad de la información de la Caja, dentro y fuera de la organización.
- Únicamente suministraremos información de uso reservado, cuando así lo requieran las autoridades o los entes de Dirección, Inspección, Vigilancia y Control, o cuando así lo soliciten los Directivos, los Proveedores, los Afiliados y la Comunidad, exclusivamente en los casos previstos en la normatividad vigente.
- Suministrar información, exacta, oportuna y veraz y no deberá en ninguna forma inducir a error, engaño o a tomar una decisión equivocada.
- Velar porque la información suministrada por los clientes o usuarios externos se conserve adecuadamente.

Políticas para la gestión ética sobre la propiedad intelectual:

- Los Directivos y colaboradores de la Caja cumpliremos cabalmente las normas relacionadas con los derechos de autor.
- La Información o bienes que se generen como producto del ejercicio de las funciones de los colaboradores, son de propiedad intelectual de la organización.

VII. NORMAS DE AUTOCONTROL, AUTORREGULACIÓN, AUTOGESTIÓN.

Autocontrol: El primer responsable del cumplimiento del presente código de ética es cada

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	18

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

trabajador de la caja, Por lo tanto, los trabajadores deben tener una actitud preventiva, identificando los riesgos de sus procesos. Así mismo, deben realizar los esfuerzos necesarios para ejercer control en la totalidad de las operaciones y asuntos a su cargo, de acuerdo con la ley y con las mejores prácticas administrativas. Los procedimientos deben ser revisados de manera permanente, a la luz de los cambios en el medio y en el ambiente de trabajo. Los trabajadores deben velar porque los controles definidos sean cumplidos, y que la cultura de autocontrol sea difundida en la organización; en caso de que se identifique cualquier debilidad en los controles existentes, debe informarse al área encargada del proceso de riesgos.

Autorregulación: El Comité de Buen Gobierno de manera participativa, propiciará el cumplimiento, de la normatividad legal aplicable a la entidad, por todos y cada uno de sus trabajadores; así mismo, velará por el estricto cumplimiento de los códigos estatutos, resoluciones, etc. emanados de la entidad.

Autogestión: Todos los trabajadores, velarán por el cumplimiento de las metas establecidas en los procesos, y los líderes velarán por que se tomen los correctivos que garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Descripción de acciones indebidas.

Se entenderá por acciones indebidas el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares de este código, así como cualquier intento o actuación de un trabajador de la caja de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la caja. Los actos indebidos pueden involucrar a clientes, proveedores, representantes, competidores, trabajadores, ex trabajadores y directivos. Las principales categorías son las siguientes:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	19

CONTENIDO



Hurto agravado por la confianza: Se caracteriza por la apropiación indebida, por parte de un trabajador, de la información, la propiedad física, financiera e intelectual de la empresa.

Estafa: Acto intencional o culposo, realizado por los trabajadores o por cualquier persona vinculada a la caja por medio de contrato de trabajo o contrato civil.) Con el fin de obtener provecho económico por medio de engaños, artificios, abuso de confianza, ejemplo: realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros y general de abstenerse de realizar cualquier conducta punible descrita en la norma en la penal colombiana.

Incumplimiento de los requisitos legales, procedimientos o políticas internas o los requisitos del cliente: Se caracteriza por el no acatamiento de la normatividad interna o externa, las obligaciones o los compromisos adquiridos.

Conflictos de Interés: Se encuentran definidos en el presente código y en el Código de Buen Gobierno.

Falsedad, inexactitud y/o errores en la información: Es cualquier acto tendiente a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como: Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones, Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras o terceros en general, Suministro de información manipulada para obtener beneficio propio.

VIII. RÉGIMEN SANCIONATORIO.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	20

CONTENIDO



Todos los trabajadores de la Caja que voluntariamente o con culpa grave, incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en el presente Código, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Caja.

Ello incluye el comportamiento doloso o negligente en el tratamiento de situaciones de riesgo o de debilidades en el sistema de control, así como el encubrimiento de cualquier señal de acto indebido, obstaculización de procesos investigativos, denuncias falsas, temerarias o malintencionadas, o aquellas hechas para obtener beneficio personal o a favor de terceros, malos tratos o censura a compañeros de trabajo que cumplan con su deber de reporte, y omisiones graves en la implementación de los planes de mitigación de acciones indebidas.

No obstante lo anterior y con el fin de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de velar por la transparencia de la actividad laboral y contractual al interior de la corporación de sus directivos, ejecutivos y trabajadores en general, en cuanto les sean aplicables las disposiciones contenidas en la ley 1474 de 2011 (estatuto anticorrupción), se adoptarán los mecanismos y reglas de conducta que deberán observar so pena de hacerse acreedores de las sanciones establecidas en dicha norma 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.

IX. CONFLICTO DE INTERESES.

Se entenderá por conflicto de intereses cualquier acción u omisión en una actividad institucional, que represente un aprovechamiento indebido, propio o de un tercero, o aquellas que por cualquier motivo sean contrarias a los intereses, principios, objetivos o valores de la Caja.

Las personas vinculadas con la Caja de Compensación familiar de la Guajira deben desarrollar las siguientes pautas de conductas éticas sobre los intereses de la empresa:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	21

CONTENIDO



- No aceptar dadas, prebendas, regalos o invitaciones, que puedan derivar en la obtención de una determinada información, actuación o decisión y velaremos por cumplir estos preceptos con honestidad y sentido común.
- Abstenerse de participar en decisiones o procedimientos, sobre los cuales pueda interferir un interés personal, familiar o societario.
- Informar oportunamente y por escrito, al superior inmediato, cuando en algún momento, alguien externo o vinculado a la Caja, ejerza sobre nosotros o cualquier otro trabajador, una presión material o moral para forzar alguna decisión.
- En todos los casos, nos abstendremos de aprobar o realizar la operación generadora del Conflicto.
- La toma de decisiones en el ejercicio de nuestras funciones, debe estar guiada por el Conocimiento de las normas legales, contractuales y morales y debe estar encaminada a cumplir los objetivos y funciones institucionales, salvaguardando siempre los intereses de la Caja y los de nuestros Afiliados, clientes o usuarios.

Relación con los proveedores:

En virtud del principio de Transparencia Administrativa, en la Caja no se tendrá trato preferencial para ningún proveedor.

Todos los trabajadores de la Caja, aplicaran los principios de honestidad, pulcritud, rectitud y equidad, en las relaciones con los proveedores. Las decisiones para la selección de proveedores se harán con el más estricto sentido de imparcialidad, y teniendo en cuenta las mejores condiciones ofrecidas para los intereses de la Caja y lo dispuesto en el manual de contratación.

En consecuencia, no se aceptarán ofrecimientos especiales que constituyan en sí mismos un condicionamiento futuro, respecto del cual el proveedor pueda considerar que tiene derecho a tratamiento especial y preferencial en reciprocidad.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	22

CONTENIDO



ACTIVIDADES POLÍTICAS.

La Caja de Compensación Familiar de la Guajira no hará aportes o contribuciones en especie o en dinero, ni de ninguna otra índole, a campaña política alguna.

Si algún trabajador de la caja sin importar el nivel, aspira a ocupar algún cargo de elección popular, deberá informar ante sus instancias jerárquicas superiores, acerca de sus intenciones, y proceder de conformidad a las disposiciones legales.

X. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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:

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 empleados o establecerán oficinas de servicio al cliente, programas de negociación directa, mecanismos de conciliación y la estipulación de cláusulas de arbitramento especializadas.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	23

CONTENIDO



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 de los Comités Especiales y los del Consejo Directivo.

Para evitar cualquier conflicto interno, todo Ejecutivo deberá firmar un documento en el que se haga constar que conoce este Código de Ética y se compromete a cumplirlo. En este sentido todo Ejecutivo que incumpla su obligación de seguir las normas de este Código 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.

Solución de controversias derivadas del gobierno corporativo.

Cuando un Afiliado o un beneficiario considere que se ha violado o desconocido una norma de este Código, podrá dirigirse a la Oficina de Atención a los Afiliados y Usuarios. Dicha Oficina responderá la reclamación o la remitirá al Comité de Código para que este la estudie.

Cualquier conflicto que persista, derivado de la aplicación y el cumplimiento de los preceptos adoptados con este Código, 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:

- 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

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	24

CONTENIDO



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 y en la Ley.

XI. ESTÁNDARES DE SEGUIMIENTO.

Para asegurar que se cumpla el código de ética, el Comité de Buen Gobierno realizará trimestralmente la revisión de los indicadores de gestión del código, con el fin de identificar las acciones de mejoramiento.

XII. VALORACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL CLIMA ÉTICO.

El clima ético se define como la percepción o apreciación que los trabajadores tienen sobre el cumplimiento de las conductas de toda la organización, con respecto a los principios y valores que los rigen. El clima ético organizacional será medido cuando se realice la medición del clima organizacional; con base en los resultados de dichas mediciones, se detectarán las brechas existentes entre las conductas percibidas y lo establecido en el código, y se desarrollarán planes de acción para cerrar dichas brechas.

Trimestralmente, los indicadores medirán el cumplimiento del plan de acción para el cierre de brechas y anualmente se realizara un seguimiento para detectar la disminución de brechas en comparación con las mediciones anteriores.

XIII. MECANISMOS DE MEDICIÓN INDICADORES.

El seguimiento a la gestión ética empresarial se realiza a través de los siguientes indicadores:

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	25

CONTENIDO				
NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	CATEGORÍA	ESTÁNDAR	
Proporción de trabajadores con apertura de procesos disciplinarios por violación de las políticas de ética	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con Proceso disciplinario}}{\text{Total trabajadores}}$	Proceso	0%	
Proporción de trabajadores sancionados por violación de las políticas de ética	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores Sancionados}}{\text{Total trabajadores}}$	Proceso	0%	
Proporción de incidencia de casos de acoso laboral notificados	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de casos de acoso}}{\text{Total trabajadores}}$	Proceso	0%	
Proporción de quejas radicadas tipificadas como mala actitud de servicio	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de quejas por Mala atención}}{\text{Total de quejas}}$	Proceso	0%	

XIV. MECANISMOS PARA LA DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO.

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

- Publicación del código en la intranet institucional para que sea consultado por los trabajadores.
- 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.
- Publicación de folletos con el contenido a disposición de todos los trabajadores y demás grupos de interés.

DOCUMENTO ESPECÍFICO	CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO	VERSIÓN	VIGENCIA	PÁG.
		PGE-DES-005	4	24/02/2017	26

CONTENIDO



- En el proceso de inducción de los trabajadores nuevos que se vinculen a la empresa, les será socializado el código de ética; 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 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.

XV. INCORPORACIÓN DEL CÓDIGO AL CONTRATO DE TRABAJO. OTRO SÍ AL CONTRATO DE TRABAJO.

Yo, en mi condición de trabajador de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira-COMFAGUAJIRA, declaro que conozco el Código de Ética Empresarial, acepto que él mismo forma parte integral de mi Contrato de Trabajo y en consecuencia me comprometo a cumplir sus disposiciones y normas.

En constancia se firma, a los _____ días del mes de _____ del año _____

EL TRABAJADOR

*La versión 3 del Código de Ética 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**.*