



Caja de Compensación Familiar del Putumayo

Nº. 891200337-8

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL PUTUTUMAYO

2024



CONCEPTO PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) es una herramienta interna que define los lineamientos, procedimientos y controles para prevenir, detectar y sancionar prácticas indebidas como corrupción, soborno, conflictos de interés o cualquier conducta que afecte la integridad institucional.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer mecanismos, herramientas y buenas prácticas que promuevan una cultura de integridad, transparencia y legalidad en **COMFAMILIAR PUTUMAYO**, mediante la adopción de controles preventivos, detectivos y correctivos para identificar, gestionar, monitorear y mitigar riesgos de corrupción (C), lavado de activos (LA), financiamiento al terrorismo (FT) así como otros riesgos de cumplimiento asociados, fortaleciendo la confianza de los grupos de interés y la sostenibilidad institucional.

Objetivos específicos:

Establecer lineamientos y procedimientos claros que orienten la conducta ética de directivos, colaboradores y terceros relacionados con la corporación.

Identificar, evaluar y gestionar los riesgos de corrupción, soborno, fraude y otras prácticas indebidas que puedan afectar la operación y reputación institucional.

Implementar controles internos efectivos para prevenir y detectar conductas contrarias a la transparencia y a la normativa vigente.

Fortalecer la cultura organizacional basada en valores éticos, integridad y responsabilidad social.

Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en materia de transparencia, ética empresarial y prevención de actos de corrupción.

Proporcionar canales seguros y confidenciales de denuncia para reportar posibles irregularidades, garantizando la protección del denunciante.





Capacitar y sensibilizar al talento humano y terceros en materia de ética empresarial, prevención del soborno y cumplimiento normativo.

Monitorear y evaluar periódicamente la eficacia del programa, implementando mejoras continuas que fortalezcan su impacto.

Promover relaciones comerciales responsables con clientes, proveedores y aliados estratégicos, basadas en la legalidad y la transparencia.

Proteger los recursos, la información y la reputación institucional frente a prácticas corruptas o antiéticas.

2. ALCANCE

El presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial es de obligatorio cumplimiento para:

Todo el talento humano de la corporación, incluyendo Miembros del Consejo Directivo, directivos, empleados, contratistas, colaboradores y aprendices. Proveedores, así como aliados estratégicos que mantengan relaciones comerciales o contractuales con la corporación.

Este programa aplica a:

Todas las áreas, procesos y niveles jerárquicos de la corporación, sin excepción. Operaciones y actividades nacionales e internacionales, cuando las haya.

Contratos, transacciones y relaciones comerciales, desde su planeación hasta su ejecución y cierre. Gestión de recursos financieros, físicos, tecnológicos e información, garantizando su uso transparente y legítimo.

Procesos de selección y contratación de personal y proveedores, asegurando criterios éticos, legales y de transparencia.

Interacciones con entidades públicas y privadas, incluyendo la gestión de trámites, licitaciones y proyectos.

El alcance incluye la implementación, seguimiento y mejora continua del programa, así como la evaluación periódica de los riesgos de corrupción y soborno asociados a la operación de la organización.





3. DEFINICIONES:

Acto de Corrupción: Toda conducta que implique el abuso de poder, la violación de normas o el uso indebido de recursos para obtener un beneficio personal, familiar o de terceros, en detrimento del interés general, de la corporación. Incluye el soborno, colusión, entre otros.

Alta Dirección: Órgano o grupo de personas con la autoridad y responsabilidad máxima para definir las políticas estratégicas, aprobar decisiones clave y supervisar la gestión organizacional. En el contexto del PTEE, su compromiso es esencial para garantizar la efectividad del programa.

Auditoría de Cumplimiento: Revisión sistemática y documentada realizada para verificar que las actividades de la organización se desarrollen conforme a las políticas internas, el marco legal y las mejores prácticas de ética empresarial.

Canal de Denuncia: Herramienta física o digital que permite a cualquier persona (empleado, proveedor, cliente o tercero) reportar de forma segura, confidencial y, si lo desea, anónima, posibles irregularidades o violaciones al PTEE, garantizando la no represalia.

Código de Ética y Conducta: Documento que recoge los principios, valores y normas de comportamiento que rigen la actuación de todos los miembros de la organización y sus terceros vinculados. Actúa como guía obligatoria en la toma de decisiones.

Conflicto de Interés: Situación en la que los intereses privados de una persona (económicos, familiares, afectivos, políticos o de cualquier otra índole) pueden influir o dar la apariencia de influir en sus decisiones o acciones dentro de la organización, comprometiendo la imparcialidad.

Cumplimiento Normativo: Sistema de gestión que asegura que la corporación cumple con todas las leyes, regulaciones y estándares aplicables, así como con sus propias políticas internas, con el fin de prevenir sanciones, daños reputacionales y riesgos legales.

Debida Diligencia: Proceso de verificación, análisis y evaluación que realiza la corporación antes y durante la relación con terceros (clientes, proveedores, aliados), para identificar y mitigar riesgos legales, reputacionales, financieros o de corrupción.



Fraude: Acción u omisión intencional encaminada a engañar, ocultar la verdad o manipular información con el fin de obtener un beneficio indebido o causar un perjuicio económico, legal o reputacional a la corporación o a terceros.

Integridad: Principio ético que implica actuar con rectitud, honestidad, coherencia y transparencia, manteniendo la congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.

Lavado de Activos (LA): Proceso mediante el cual se oculta o disfraza el origen ilícito de recursos financieros, integrándolos al sistema económico formal para darles apariencia de legalidad.

Financiamiento del Terrorismo (FT): Actividad consistente en proveer, recolectar, entregar o administrar fondos, bienes o recursos, de manera directa o indirecta, con la intención de que se utilicen, en todo o en parte, para la comisión de actos terroristas, por grupos terroristas o por personas que participen en ellos. No requiere que los recursos tengan un origen ilícito; incluso fondos de procedencia legal pueden constituir financiamiento del terrorismo si se destinan a estos fines.

Mejora Continua: Principio de gestión que busca optimizar de forma constante los procesos, controles y lineamientos del PTEE, a partir de revisiones periódicas, auditorías y retroalimentación.

Oficial de Cumplimiento: Persona designada con autoridad y recursos suficientes para coordinar la implementación, seguimiento y mejora del PTEE, así como para recibir, investigar y gestionar reportes de incumplimiento.

Plan de Acción Correctiva: Conjunto de medidas diseñadas e implementadas para corregir desviaciones o deficiencias identificadas en el PTEE, con el fin de restablecer el cumplimiento y evitar la repetición de la no conformidad.

Política Anticorrupción: Conjunto de directrices internas que prohíben cualquier forma de corrupción o soborno, y que establecen mecanismos preventivos, detectivos y sancionatorios.

Prevención del Soborno: Acciones y controles orientados a evitar que cualquier persona ofrezca, solicite o acepte beneficios indebidos con el fin de influir en la toma de decisiones o en el resultado de un proceso.





Protocolo de Actuación: Procedimiento estandarizado que define las acciones a seguir ante la detección o sospecha de un incumplimiento del PTEE, garantizando una respuesta rápida, proporcional y documentada.

Riesgo de Corrupción: Probabilidad de que se presenten actos de corrupción que afecten los objetivos organizacionales, evaluada considerando la posibilidad de ocurrencia y el impacto potencial.

Sanciones Disciplinarias: Medidas correctivas que la corporación impone a quienes incumplen las políticas y normas del PTEE, que pueden incluir amonestaciones, suspensiones, terminación de contrato o denuncias ante autoridades competentes.

Sospecha Razonable: Convicción basada en hechos, indicios o información objetiva que lleva a pensar que una conducta irregular, fraudulenta o corrupta puede estar ocurriendo o haberse producido.

Soborno: Acto de prometer, ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier beneficio económico o de otra índole, de forma directa o indirecta, con el propósito de influir en la actuación de una persona en el ejercicio de sus funciones.

Terceros Vinculados: Personas naturales o jurídicas externas a la corporación (proveedores, contratistas, aliados, agentes, consultores) con las que se establecen relaciones comerciales, contractuales o institucionales, y que deben acatar las políticas del PTEE.

Transparencia: Principio que garantiza que las decisiones, procesos y actuaciones de la organización sean claras, verificables y accesibles para las partes interesadas, evitando prácticas ocultas o engañosas.

4. NORMATIVIDAD

Internacional:

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)

Recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI)

Nacional:

Ley 21 de 1982: Reglamenta el Subsidio Familiar y el funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar.



Ley 789 de 2002: Regula el Sistema de Subsidio Familiar y otorga facultades de inspección, vigilancia y control al Ministerio de Trabajo.

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: Integra disposiciones sobre la administración, transparencia y rendición de cuentas de las Cajas.

Circular externa única no 00004-2024: Por la cual se adiciona el Libro III y IV de la Circular Externa Única de la SSF.

Documentación interna:

Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo, Política Antifraude y Corrupción, Política de Datos Personales.

5. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

PRINCIPIOS DEL PTEE:

Los principios son las bases rectores que guían todas las actuaciones dentro del programa:

Legalidad: Actuar siempre conforme a la Constitución, la ley y los reglamentos vigentes.

Integridad: Mantener coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, con rectitud moral y ética.

Transparencia: Garantizar que toda actuación sea clara, verificable y abierta a las partes interesadas.

Cero Tolerancia a la Corrupción: No permitir, en ninguna circunstancia, actos de soborno, fraude o cualquier conducta antiética.

Equidad: Tratar a todas las personas y grupos de interés de manera justa e imparcial.

Responsabilidad Social: Considerar el impacto de las decisiones en la comunidad y en el bienestar colectivo.

Debida Diligencia: Evaluar riesgos y antecedentes antes de entablar relaciones con terceros, para prevenir irregularidades.

Confidencialidad: Proteger la información privilegiada, personal y sensible, evitando su uso indebido.



Rendición de Cuentas: Asumir responsabilidad por las decisiones y resultados, informando con veracidad.

Mejora Continua: Evaluar, ajustar y optimizar de forma constante las políticas y controles del PTEE.

VALORES CORPORATIVOS:

Los valores son las convicciones éticas que inspiran la cultura organizacional:

Honestidad: Actuar con verdad y sin ocultar información.

Respeto: Reconocer y valorar la dignidad de todas las personas.

Lealtad: Compromiso firme con la misión, visión y objetivos corporativos.

Solidaridad: Colaborar y ayudar en beneficio del bien común, especialmente hacia la población afiliada.

Justicia: Garantizar igualdad de condiciones en la aplicación de políticas y procesos.

Compromiso: Cumplir con dedicación las obligaciones y responsabilidades asumidas.

Confianza: Fomentar un ambiente donde las relaciones internas y externas se basen en credibilidad y buena fe.

Responsabilidad: Asumir las consecuencias de los actos y decisiones propias.

Trabajo en equipo: Colaborar de manera armónica para lograr objetivos comunes.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

GOBIERNO DE GESTIÓN:

CONSEJO DIRECTIVO:

- ✓ Definir la política de cumplimiento del régimen de transparencia.
- ✓ Designar la dependencia que se hará cargo de las políticas del régimen de transparencia, y de la designación del oficial de transparencia.





- ✓ Comprometerse a prevenir los riesgos de corrupción de tal manera que la Caja de Compensación Familiar pueda administrar los recursos del sistema del subsidio familiar de manera transparente y ética.
- ✓ Asegurar el suministro de los recursos económicos y tecnológicos que requiera la dependencia encargada de ejecutar el régimen de transparencia.

DIRECTOR ADMINISTRATIVO:

- ✓ Verificar que las políticas del régimen de transparencia definidas por el Consejo Directivo se ejecuten.
- ✓ Asegurarse que los procedimientos de implementación de la política de transparencia se encuentren documentados, garantizando que la información responda a los criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, efectividad, eficiencia y cumpliendo con la normatividad de archivo.
- ✓ Certificar ante la Superintendencia del Subsidio Familiar el cumplimiento del régimen de transparencia, cuando la entidad lo requiera

OFICIAL DE TRANSPARENCIA

- ✓ Presentar con el Director Administrativo, para aprobación del consejo directivo, la propuesta del PTEE
- ✓ Presentar, por lo menos una vez al año, informes al Consejo Directivo como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas.
- ✓ Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE
- ✓ Implementar una matriz de riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la CCF, sus factores de riesgo, conforme a la política de cumplimiento
- ✓ Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con corrupción.





- ✓ Establecer procedimientos internos de investigación en la entidad obligada para detectar incumplimientos del PTEE y actos de corrupción.
- ✓ Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- ✓ Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE al que se encuentra expuesta la CCF

REQUISITOS:

Pertener a la planta de la corporación, excluyendo cargos de nivel directivo o de las áreas comerciales, contables o afines a las actividades previstas en el objeto social principal de respectivas Cajas de Compensación Familiar, a fin de evitar un posible conflicto de interés, en concordancia con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades

El Oficial de Transparencia que se designe debe tener capacidad de decisión frente a la gestión del sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo LA/FT.

Certificar conocimiento en administración de riesgos mediante la siguiente documentación: o Certificación del curso e-learning de la UIAF en el módulo general. O Certificación de estudios en materia de riesgos, que incluya un módulo LA/FT, expedida por una Institución de Educación Superior, reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, con una duración mínima de 90 horas, o expedida por una organización internacional o acreditar una experiencia mínima de dos años en administración de riesgos

Los Oficiales de transparencia de las cajas de compensación familiar no requerirán tramitar su posesión ante la Superintendencia del Subsidio Familiar y deberán ejercer sus cargos a partir del cargo al que pertenecen.

REVISORIA FISCAL

Conforme a la función de dar oportuna cuenta a la Superintendencia del Subsidio Familiar de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la entidad y en el desarrollo de sus actividades contemplada en el artículo 49 de la Ley 21 de 1982, le corresponde al Revisor Fiscal el deber de observar las alertas que puedan dar lugar a sospecha de un acto de corrupción.





Adicionalmente, deberá valorar y reportar a la Superintendencia del Subsidio Familiar concepto del funcionamiento del programa de transparencia y ética empresarial de la respectiva Caja de Compensación Familiar, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 4 del art 9 de la ley 2195 de 2022

TALENTO HUMANO

Cumplir con las políticas y procedimientos correspondientes a la prevención de la gestión del riesgo.

Participar en los procesos de entrenamientos y formación a los que sean convocados.

Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar los incumplimientos del presente programa.

Reportar a través de los canales previstos por la Caja de Compensación Familiar cualquier incumplimiento del programa.

Los trabajadores de la Caja deben evitar cualquier acto deshonesto que impida reflejar la realidad de la Corporación en la información financiera y no financiera, apropiarse de fondos, valores, materiales u otros activos, aceptar o solicitar cualquier elemento de valor material de los contratistas, proveedores de bienes y servicios de la entidad, destruir, remover o usar inadecuadamente los activos, realizar pagos no autorizados y/o pagos dobles realizados de manera intencional, destruir, adulterar o falsificar documentos que respalden los pagos.

AUDITORÍA INTERNA

Evaluar la efectividad y cumplimiento del programa

Incluir dentro del programa anual de la unidad, la evaluación del PTEE

Reportar el resultado de estos seguimientos a la Dirección Administrativa, oficial de cumplimiento y al Consejo Directivo

7. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA

7.1 Gestión del Riesgo

Metodología Aplicada y Detallada:

- Identificación de factores y escenarios de riesgo



- Revisión de procesos estratégicos, operativos y de apoyo.
- Entrevistas con líderes de área para detectar puntos vulnerables.
- Consulta de incidentes pasados y hallazgos de auditoría.

Valoración de probabilidad e impacto:

- Escala definida en el aplicativo dispuesto para el tratamiento de riesgos.
- Uso de matriz cruzada para priorizar riesgos.

Determinación de riesgo inherente:

- Resultado previo a aplicar controles, documentado en la matriz de riesgos.

Diseño e implementación de controles:

- Preventivos: Cláusulas anticorrupción, doble aprobación de pagos, validación de antecedentes.
- Detectivos: Conciliaciones, revisiones cruzadas, auditorías internas.

Medición de riesgo residual:

- Recalcular el riesgo después de aplicar controles, para verificar reducción.

Mapa de calor:

- Visual con codificación por colores (rojo, amarillo, verde) que facilita decisiones directivas.

Planes de tratamiento:

- Documento con acciones específicas, fechas y responsables para mitigar riesgos altos y críticos.

Segmentación de Riesgos:

- Procesos: Compras, contratación, subsidios, proyectos.
- Tipos de terceros: Contratistas, proveedores, aliados.
- Montos: Operaciones de alto valor económico o repetitivas.
- Naturaleza del servicio: Consultorías, obras, suministros críticos.

Controles Claves:



- Segregación de funciones: Quien aprueba no ejecuta y viceversa.
- Trazabilidad documental: Todos los documentos digitalizados y archivados según tablas de retención.
- Autorizaciones dobles: mínimo dos firmas para pagos, compras y contratos.

Debida Diligencia de Terceros:

- Consulta obligatoria en listas restrictivas vinculantes para Colombia.
- Identificación de PEP (cuando aplique).
- Verificación de existencia legal y situación tributaria.
- Registro fotográfico o documental de las verificaciones realizadas (cuando aplique por denuncia, sospecha o excepcionalidad).

7.2 Seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo del PTEE se realiza a través de revisiones periódicas orientadas a identificar comportamientos o transacciones que puedan representar riesgos para la transparencia y la ética institucional. Estas revisiones incluyen el análisis de información relevante, la detección de patrones atípicos y la evaluación del cumplimiento de las políticas y controles establecidos.

De manera regular, se verifican las condiciones de terceros y contrapartes consideradas de mayor relevancia para la entidad, así como el estado de los procesos y actividades clasificadas como críticas. Esta verificación se desarrolla utilizando herramientas y fuentes de información que permitan confirmar la coherencia y legitimidad de las operaciones, dejando registro documentado de las conclusiones obtenidas.

Asimismo, se realizan evaluaciones periódicas de los controles implementados para determinar su efectividad y oportunidad. Dichas evaluaciones permiten identificar áreas de mejora y establecer planes de fortalecimiento cuando sea necesario, manteniendo la trazabilidad de los hallazgos y las acciones implementadas.

Todas las actividades de seguimiento y monitoreo se documentan y reportan a la alta Dirección y control interno (cuando aplique o se revista necesidad), garantizando que la información sea clara, verificable y útil para la toma de decisiones y el aseguramiento de la integridad institucional.



7.3 Escalamiento, Investigación y Respuesta

Recepción de denuncia

- Vía línea telefónica exclusiva.
- Registro en formato de recepción codificado para garantizar confidencialidad.

Evaluación inicial (≤ 5 días hábiles)

Oficial de Transparencia revisa si hay mérito para iniciar investigación.

Investigación formal (≤ 30 días hábiles) (interviene oficina jurídica y personal que considere la alta dirección)

- Recolección de pruebas documentales, entrevistas y análisis de registros.
- Uso de checklist de investigación interna.

Decisión y cierre

- Comité evaluativo define medidas correctivas y sanciones internas según Reglamento Interno de Trabajo.
- Acciones contractuales con terceros si aplica.

Lecciones aprendidas

- Se documentan en un informe y se actualizan los controles en la matriz de riesgos.

7.4 Infraestructura Tecnológica y Resguardo Documental

- Acceso restringido por perfiles de usuario.
- Copias de seguridad automáticas.
- Aplicación de tablas de retención documental aprobadas por archivo general.

7.5 Sistema de reporte

- **Interno:** informe anual al Consejo Directivo.
- **Regulatorio:** Envío a la Superintendencia cuando se requiera.
- Control de cambios con registro histórico de versiones del PTEE.



7.6 Régimen de sanciones

- **Escala progresiva:** Amonestación escrita, suspensión, terminación de contrato. Registro en base de datos interna para seguimiento de reincidencias.
- Cláusulas contractuales que permiten terminar contratos por actos de corrupción comprobados.

7.7 Capacitación y Cultura

- **Inducción inicial** a nuevos colaboradores con Código de Ética y de buen Gobierno.
- **Refrescamiento anual** a planta de personal y contratistas
- Evaluaciones cortas y registro

7.8 Indicadores

INDICADOR	META	METODO	RESPONSABLE	FRECUENCIA
% personal capacitado	≥95%	Asistencia registrada / total personal	Oficial de transparencia	Anual
Tiempo medio de respuesta a denuncias	≤30 días	Días desde recepción a cierre	Oficial de Transparencia	Semestral
Tasa de incidentes confirmados vs. reportados	Tendencia a la baja	Comparativo anual	Oficial de Transparencia	Anual

8. VIGENCIA

El PTEE rige desde la aprobación del Consejo Directivo. **Enero 2024.**

Revisión: Cuando se presenten cambios normativos/materiales.

Actualización integral: Mínimo cada 4 años.

Socialización: Obligatoria tras cada actualización.