



CORPORACIÓN NUEVA GRANADA


DIR-F-15

DIRECCIONAMIENTO

VERSIÓN: 01

Elementos Estratégicos

POLITICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

INTRODUCCION

La presente Política se aplica a todos los Administrativos, Empleados, y Contratistas de la corporación Nueva Granada. La cual se adhiere a los estándares éticos más altos de todas las actividades educativas y de primera Infancia.


Una conducta ética requiere que todo el personal de corporación asuma la responsabilidad de salvaguardar y de preservar los intereses y los recursos de la empresa, dando prioridad, en este sentido, a la debida preservación del patrimonio – económico y reputacional – de la Corporación por sobre cualquier interés particular.

La Corporación Nueva granada cumple a cabalidad con todas las leyes, reglamentos y normativas internas, bajo un ambiente donde prima la integridad y honestidad, conductas que constituye el sello indeleble de todas nuestras actualizaciones administrativas y de educación.

Además de respetar las leyes específicas y/o las regulaciones que gobiernan las actividades económicas, siempre gobernarán la conducta de la Corporación los estándares de imparcialidad, honradez, y de respeto por los derechos ajenos.

Los Intereses personales de cualquier miembro del personal de la Corporación Nueva granada nunca deberán influir en su juicio, ni en las decisiones que tome en nombre Corporación Nueva granada.

Corporación Nueva granada respeta absolutamente la vida privada de su personal, no obstante exige de estos, que eviten situaciones que den lugar a un conflicto entre sus intereses personales y los de la empresa.

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

1.1 Principios y Valores Constitutivos de la Ética

Las relaciones del personal de la Corporación Nueva Granada con el personal, empresas o clientes externos deben establecerse, en cumplimiento a la **Ética**, la **Responsabilidad** y la **Transparencia**, conceptos que deben ser elementos por los cuales su personal, y por el ente corporación Nueva Granada, sean reconocidos.

- ✚ **Ética.** Consiste en mantener una conducta moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo, con total sentido de pertenencia a la empresa por sobre cualquier otra consideración. Su permanente acatamiento contribuye a la confianza y legitimidad de los actos.

Lo anterior es aplicable especialmente a los individuos, y con ello se quiere representar el hecho que todo el personal de la Corporación Nueva Granada deberá observar una debida conducta laboral, basándose en los valores de honestidad e integridad.

- ✚ **Responsabilidad.** La responsabilidad es la conducta del personal de la Corporación, la cual debe estar orientada al cumplimiento de las finalidades organizacionales, sometiendo en todo caso, tanto a la legislación general que regula el funcionamiento de la Corporación como a las normas internas.


Todo el personal debe cumplir tales finalidades dentro del plan integral de acción, por lo cual recibe los debidos beneficios y reconocimientos y, en caso de incumplimientos, está sujeto a las sanciones preestablecidas.

Lo anterior se aplica a todo el personal, y especialmente a los Administrativos, Empleados, y Contratistas, quienes con su ejemplo deben promover el rol del cumplimiento del deber dentro de la organización.

- ✚ **Transparencia.**

Una actitud transparente deben reflejar que quienes se comportan de esta manera son personas que obran con integridad y que sus actuaciones siempre podrán ser susceptibles de ser revisadas y sometidas al escrutinio de la opinión pública, sin que haya reparos respecto del proceder y de las decisiones asociadas.

Sin perjuicio de lo anterior, una actitud transparente debe entenderse como una invitación a terceros para que intervengan en el ámbito de la corporación Nueva Granada. La Corporación puede reservarse el derecho a no revelar, a quienes no estén investido de la autoridad legal, las cifras y antecedentes.

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

2. Conflictos de Interes: Deberes y Prohibiciones.

2.1 Conflicto de Intereses

La Corporación Nueva Granada define un conflicto de intereses como cualquier situación en la cual los intereses u obligaciones personales de cualquiera de sus miembros se contraponen a los objetivos, funciones, responsabilidades y rol que deben cumplir en el ejercicio de su cargo en la empresa.

En la normativa pertinente, la Corporación regulará los ámbitos, circunstancias, condiciones y relaciones que califiquen como fuentes de conflicto de intereses, como asimismo los procedimientos que aplicará al tratamiento de estas situaciones.

Con el objetivo de prevenir que eventuales conflictos de intereses deriven en consecuencias perjudiciales para la Corporación, los mismos deben identificarse oportuna y adecuadamente, y tratarse con estricto apego a lo establecido en la presente política y a las normas específicas que la Corporación Nueva Granada emite al efecto.

En materia de conflicto de intereses aparente, se reconoce que sus causales no pueden identificarse exhaustivamente y su tratamiento no puede regularse y controlarse con medios y procedimientos específicos.

Sin perjuicio de lo anterior, es deber de todo miembro del personal que considere y/o sienta encontrarse en una situación de conflicto de intereses percibido, adoptar las medidas generales e informarlo a la parte directiva inmediatamente., para tomar los correctivos del caso.

Para efectos de un manejo transparente de los conflictos de intereses en que el personal de la corporación pueda incluir, deben tenerse presente los deberes y prohibiciones indicadas a continuación:


2.2. Deberes

Desempeño Leal del cargo: Es deber de todo el personal de la Corporación Nueva Granada cumplir con las obligaciones y responsabilidades que le corresponden en función de su cargo, actuando con la suficiente autoridad, competencia, independencia y objetividad, en el mejor interés de la entidad.

Obligación de Informar: La Corporación, a través de la normativa y procedimientos pertinentes, establece la obligación para su personal de proporcionar información temprana sobre las situaciones que la empresa califica como posibles fuentes de conflicto de intereses

Todo el personal debe cumplir con dicha obligación, con oportunidad y a través de los medios que la corporación Nueva Granada dispone para tal efecto.

Evitar Conflicto de intereses: Es deber de todo el personal de la Corporación Nueva Granada de conducir sus actuaciones en orden a evitar y prevenir toda decisión donde se vea involucrado un conflicto de intereses.

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

Directivas: Es deber de la parte directiva velar porque cada uno de sus miembros observen en el ejercicio de sus funciones, las normas legales y reglamentarias aplicables, así como las directrices, políticas, códigos, manuales y demás normas de la Corporación Nueva Granada dicte al efecto.

2.3. Prohibiciones

Obtener beneficios personales, Ventajas, Patrimoniales o Economicas: El personal de la corporación Nueva Granada no podrá aprovechar su vínculo con la corporación o la información obtenida desde esta para su beneficio personal, patrimonial ni económico, directa o indirecto, de sus personas relacionadas o de cualquier otra persona, sin importar el grado de vinculación.

Uso de Activos e Información. Se prohíbe al personal de la corporación Nueva Granada utilizar los activos de la Corporación para asuntos personales, asimismo, se prohíbe el uso indebido de información privilegiada para asuntos personales.

Propiciar Conflictos de Intereses: Queda prohibido cualquier acto o conducta que pueda poner a la corporación en una situación que sea materia de conflicto de intereses, donde se proponga realizar o se realice acciones que constituyan una influencia impropia.

3. Políticas Específicas

3.1 En Materia de Operaciones servicios


Principio Rector: El principio básico que debe tener presente el personal de la Corporación Nueva Granada en su relación con Entidades Estatales, proveedores, contratistas y es que el único elemento diferenciador en las decisiones de adjudicación de adquisiciones y contratos, debe ser que prime el interés de la corporación por sobre cualquier otro tipo de intereses o consideraciones.

Proceso de Toma de Decisión: Constituye un compromiso ineludible del personal de la corporación Nueva Granada frente a los administrativos, empleados y contratistas, el mantener en estricta reserva y confidencialidad aquella información que hayan conocido, ya sea en los procesos de licitación o en la etapa de ejecución de los contratos.

Manejo de Información: En caso que la Corporación Nueva Granada considere necesario traspasar información a terceros por motivos de su interés o de un proyecto, la Corporación Nueva Granada exigirá que se respeten las condiciones bajo las cuales entregó la información.

3.2 En las Relaciones Corporativas y con el Entorno

Representación y Eventos Oficiales: El personal de la corporación Nueva Granada no podrá representar a la Corporación en los temas que supongan un conflicto de intereses, a menos que este conflicto sea oportunamente informado y autorizado por la organización.

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

Cualquier conferencia, ponencia o publicación fuera de la Corporación por parte del personal de la Corporación Nueva Granada, dirigida a un público externo, sobre cualquier tema que se relacione con la Corporación, requiere previa notificación y aprobación.

Así mismo el personal de la corporación Nueva Granada deberá abstenerse de cualquier práctica de tráfico de influencias, usando su posición en la Corporación y/o información específica que tenga en su poder en virtud de la misma, para ejercer presiones o influencias personales, con el fin de obtener favores o tratamiento preferencial.

Regalos y obsequios: El personal de la corporación Nueva Granada tiene prohibido de solicitar y/o recibir una retribución, comisión o cualquier otra ventaja de un proveedor, colaborador o cualquier tipo de contraparte de la corporación en sus operaciones.

Ningún miembro de la corporación deberá ver limitada su capacidad de tomar decisiones debido a la recepción de regalos o atenciones por parte de los clientes, proveedores, contratistas u cualquier otra entidad que se le relacione con la corporación Nueva Granada.

3.3 Responsabilidad de Supervisión: El personal de la corporación Nueva Granada que ejerce supervisión es depositario de la confianza de la Corporación. Por ello, utilizará su autoridad e influencia solamente en beneficio corporativo, resignando su interés personal y evitando cualquier forma de abuso contra otros integrantes de la Empresa y contra terceros.

4. Denuncias a la falta de Ética.

La Corporación Nueva Granada mantendrá instancias y un clima propicio de accesibilidad y confianza para que, tanto el personal propio, como asimismo empresas y entidades externas, pueden denunciar conductas discriminatorias o falta a la ética.

Sin embargo, la Corporación Nueva Granada a la vez confía en que esta instancia no será utilizada como un recurso acomodado para desacreditar a quien o quienes legítimamente hayan tomado una decisión que pudiere haber afectado a algún trabajador o trabajadora, cliente o proponente.


Los mecanismos de denuncia no deberán nunca utilizarse con el objetivo de desprestigiar a personas internas o externas a la Empresa, ni en la consecución de objetivos diferentes de los de cumplimiento ético, tales como ventajas económicas, políticas u otras.

5. Sanciones.

La corporación Nueva Granada considera que cualquier infracción de esta política constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones de su personal y adoptará medidas disciplinarias estrictas que pueden conllevar hasta la desvinculación laboral o establecimientos judiciales.

6. Otras Disposiciones.

La corporación emitirá las normas y procedimientos de detalle aplicables a los ámbitos y situaciones de conflictos de interés identificados en la presente política, cuya observancia será

	CORPORACIÓN NUEVA GRANADA	DIR-F-15
	DIRECCIONAMIENTO	VERSIÓN: 01
	Elementos Estratégicos	

obligatoria para todo el personal de la Corporación.

Esta política deberá considerarse como **PARTE INTEGRANTE DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS Y CONTRATISTAS DE LA CORPORACION NUEVA GRANADA**, para lo cual el jefe de talento humano deberá tomar las medidas necesarias para incorporar a los respectivos Reglamentos Internos y a los Contratos individuales de Trabajo, las disposiciones pertinentes del presente documento.

Las dudas y consultas sobre la aplicación de las disposiciones del presente instrumento, deberán ser remitidas a la Representante legal, quien, para los efectos de su resolución respectiva, aplicará las medidas necesarias, según corresponda, al jefe de talento humano en su calidad del comité de Ética.

7. Publicidad y socialización

Cada miembro directivo y comités existentes en la entidad así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la entidad, deberá asistir a la socialización del presente manual y firmar el cuadro de asistencia donde afirme que:

Ha recibido una copia de la política de conflicto de interés.

Ha leído y comprende la política.

Está de acuerdo con el cumplimiento de dicha política.

8. Mejoramiento continuo.

Es el conjunto de todas las acciones diarias que permiten que los procesos y la corporación más competitivos en la prestación del servicio. La **mejora** continua debe formar parte de la cultura de la organización, convirtiéndose en una filosofía de vida y trabajo. Buscando optimizar procesos anualmente la administración deberá revisar y emitir un informe que justifique que las transacciones, contrataciones, acuerdos, etc. realizados en los que se ha producido o parecía que se podía producir un conflicto de interés, han subsanado esta debilidad.



MARTHA ESPERANZA DIAZ RINCON
Representante Legal