

**PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA
EMPRESARIAL - PTEE**



Maicao, La Guajira

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	2 de 29		

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PRESENTACIÓN.....	4
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE	5
5. GLOSARIO	5
6. MARCO LEGAL	7
6.1. Normas y Estándares Internacionales	7
6.2. Normas Nacionales	7
7. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE	10
7.1. Funciones del programa.....	10
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	10
9. POLÍTICAS DEL PTEE.....	12
9.1. Políticas de promoción de la cultura.....	12
9.2. Política del PTEE	13
9.3. Política de cumplimiento del PTEE.....	13
9.4. Políticas de reserva y confidencialidad	13
9.5. Políticas relacionadas con conflictos de interés	14
9.6. Políticas de conservación de documentos	14
9.7. Políticas sancionatorias por incumplimiento del PTEE.....	15
10. COMPONENTES DEL PROGRAMA.....	16
10.1. Componente Estratégico.....	16
10.2. Componente Operativo	17
10.3. Código de Integridad.....	17
10.3.1. Elementos del Código de Integridad	18
10.3.2. Principios del Código de Integridad.....	18
10.4. Gestión Del Riesgo	22
10.4.1. Identificación del riesgo.....	22
10.4.1.2. Acciones e instrumentos para construcción del mapa de riesgos	24
10.4.1.3. Revisión Documental	25
10.4.2. Medición y evaluación del riesgo.....	26

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	3 de 29		

10.4.3. Monitoreo y Control del riesgo	26
11. REPORTES	27
12. COMUNICACIÓN	28
13. ACTUALIZACIÓN	28
14. DUCUMENTOS ASOCIADOS.....	29
15. CONTROL DE CAMBIOS	29

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	4 de 29		

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), ha sido elaborado por la EPSI Anas Wayuu con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno; el cual responde a las exigencias que Colombia ha desarrollado como esfuerzos significativos para combatir la corrupción, por lo que, a través de la Ley 1778 de 2016, se determinó en cabeza de la Superintendencia de Sociedades la labor de investigar y sancionar los actos de Soborno Transnacional.

El presente programa rige como política colectiva integrada al código de ética y buen gobierno, compilando las diferentes directrices encaminadas a gestionar el riesgo asociado al PTEE. De esta manera, el presente documento constituye una herramienta que les permite a todos los empleados, autoridades indígenas, usuarios y demás grupos de interés actuar de manera diligente en la gestión de los riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno.

El funcionamiento del programa deberá ser articulado con el sistema de gestión SARLAFT, trabajando de forma transversal a toda la organización y todos los procesos estratégicos, misionales y de apoyo; constituyéndose en políticas de buen gobierno que sirven de referencia para todas las acciones y comportamiento del recurso humano al servicio de la EPSI Anas Wayuu.

2. PRESENTACIÓN

La EPSI Anas Wayuu es una entidad pública de carácter especial, sin ánimo de lucro, es vigilada y controlada por la superintendencia nacional de salud, administradora del régimen subsidiado en salud, que inició sus labores en julio de 2001 con el aporte de la asociación de cabildos y/o autoridades tradicionales de La Guajira – Asocabildos y la asociación de autoridades indígenas sumuywajat.

La EPSI Anas Wayuu ejecuta su misión fundamentada en los valores organizacionales de compromiso, liderazgo, calidez, calidad, y trascendencia los cuales son esenciales en el desarrollo del PTEE.

3. OBJETIVO

Definir los lineamientos y controles para la gestión efectiva del PTEE, dirigido a prevenir las actividades y situaciones de riesgo asociado con corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno, que puedan presentarse durante la ejecución de las

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	5 de 29		

operaciones comerciales, etapas contractuales y los procesos internos de la EPSI Anas Wayuu.

4. ALCANCE

El presente programa está dirigido a los empleados, autoridades indígenas, usuarios, red prestadora de servicios de salud y demás grupos de interés que tenga relación directa o indirecta con Anas Wayuu EPSI, especialmente en el desarrollo de operaciones comerciales y/o relaciones contractuales, con el fin de prevenir o evitar que la empresa se encuentre inmersa en corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno.

5. GLOSARIO

- **Conflicto de Interés:** Situación donde el negocio por relaciones financieras, familiares, políticas o intereses personales pueden influir con el juicio de las personas en cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.
- **Corrupción:** Son todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.
- **C/ST:** Significa corrupción y soborno transnacional.
- **Debida diligencia:** Es la revisión que se realiza al inicio y de manera periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la organización, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.
- **Empleado:** Es una persona que se encuentra vinculada a una organización, mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador.
- **Oficial de Cumplimiento:** Es la persona natural designada para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	6 de 29		

protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

- **Persona Jurídica:** Es quien responde a una sociedad que puede estar conformada por múltiples personas que ejerce derechos y contrae obligaciones.
- **Políticas:** Son las políticas generales que adopta la organización para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno.
- **Principios:** Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.
- **Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE:** Es el documento que recoge los procedimientos específicos a cargo de Gerencia y el Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento los estándares de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno, que puedan afectar a la empresa conforme a la Matriz de Riesgo y las instrucciones y recomendaciones establecidas en la Circular de la Superintendencia de Sociedades.
- **Riesgo:** Efecto de incertidumbre sobre los objetivos, combinación de las consecuencias de un evento y la probabilidad de ocurrencia del mismo.
- **Riesgo de Corrupción:** Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público o privado hacia un beneficio particular.
- **Riesgo Inherente:** Es el nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.
- **Soborno:** significa prometer, ofrecer, entregar, consentir en dar, solicitar o aceptar, en calidad de colaborador, una ventaja indebida, económica o no, directa o indirectamente para que otra persona o el mismo colaborador, haga o deje de hacer algo que le corresponde en función de su cargo o posición.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	7 de 29		

- **Soborno transnacional:** Es el acto en virtud del cual, la organización, por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, contratistas o sociedades subordinadas, da, ofrece o promete de manera directa o indirecta, sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de omitir o retardar cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción.

6. MARCO LEGAL

6.1. Normas y Estándares Internacionales

En desarrollo de esfuerzos significativos el estado Colombiano para combatir la corrupción, se ha adoptado un marco legal internacional enmarcado en las siguientes convenciones y convenios:

- ✚ Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.
- ✚ La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos – OEA.
- ✚ El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa.
- ✚ El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa.
- ✚ La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción.
- ✚ La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

Los anteriores instrumentos imparten instrucciones claras y promueven la adopción de programas estratégicos para el cumplimiento de códigos de conducta por parte de las diferentes organizaciones públicas y privadas en los diferentes países alrededor del mundo.

6.2. Normas Nacionales

Ley 222 de 1995	Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones.
------------------------	---

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	8 de 29		

Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1778 de 2016	Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
Circular Externa 009 de 2016	Por la cual se imparten instrucciones relativas al sistema de administración del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo (SARLAFT).
Resolución 100-002657 de 2016	Establece los criterios a tener en cuenta por las sociedades comerciales bajo la supervisión de dicha Superintendencia para definir si quedan o no obligadas a adoptar algún “Programa de Ética Empresarial” que les ayude a disminuir el riesgo de incurrir en actos de soborno transnacional.
Circular Externa 100-000003 de 2016	Guía para la formulación de programas de ética empresarial a partir de instrucciones administrativas relacionadas con la promoción de programas de transparencia y ética empresarial, así como de mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional.
Decreto 1736 de 2020	En el numeral 28 del artículo 7º se faculta a la Superintendencia de Sociedades para instruir a sus supervisados sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios y, así, contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	9 de 29		

Resolución 100-006261 de 2020	Por la cual se derogan las Resoluciones No. 100-002657 de 25 de julio de 2016 y 200-000558 del 19 de julio de 2018 y se establecen unos criterios para determinar las sociedades que deben adoptar Programas de Transparencia y Ética Empresarial.
Circular Externa 100-000011 de 2021	Por medio de la cual realiza una modificación integral a la Circular Externa No.100-000003 del 26 de julio de 2016 y adición del Capítulo XIII a la Circular Básica Jurídica 100-000005 de 2017. El objetivo principal es “profundizar en las instrucciones y recomendaciones administrativas relacionadas con la promoción de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial, así como de los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional y la corrupción, en el contexto de la Ley 1778 de 2016 y el Decreto 1736 de 2020.”
Circular Externa 055 de 2021	Instrucciones generales relativas al subsistema de administración del riesgo de corrupción, opacidad y fraude (SICOF) y modificaciones a las circulares externas 018 de 2015, 009 de 2016, 007 de 2017 y 003 de 2018.
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Circular Externa 053 de 2022	Lineamientos respecto al programa de transparencia y ética empresarial, modificaciones a las circulares externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo relativo a la implementación de mejores prácticas organizacionales – código de conducta y de buen gobierno.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	10 de 29		

7. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE

Nuestro programa tiene como objetivo el fortalecimiento de la cultura ética y la transparencia en la organización, que alineada con los valores institucionales, permite garantizar y asegurar dentro de la EPSI Anas Wayuu la realización de conductas y actos ajustados a la normas legales e internas, así como la regulación de los mecanismos para la prevención de los actos que van en contra del presente programa, blindando a la organización ante situaciones que puedan llegar a afectar los recursos financieros, tecnológicos, humanos y que puedan impactar negativamente en igual medida el estatus reputacional y la sostenibilidad jurídica y financiera.

7.1. Funciones del programa

- ✚ Coordinar el conjunto de acciones necesarias para prevenir y controlar potenciales situaciones de riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno.
- ✚ Impulsar una cultura organizacional basada en el principio de la legalidad y la transparencia y en la aplicación de los principios elementales de ética y comportamiento responsable del equipo humano de la empresa, independientemente de su nivel jerárquico.
- ✚ Garantizar el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno o corrupción, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas.

8. ROLES, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Para la EPSI Anas Wayuu es claro que el funcionamiento del PTEE requiere de la participación de varios sujetos, y que, si bien existen funciones específicas asignadas, la interacción de todos los responsables es fundamental para un adecuado funcionamiento, cumplimiento y efectividad del PTEE.

✚ Consejo Directivo:

- Expedir y definir la política de cumplimiento.
- Designar al oficial de cumplimiento.
- Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los riesgos C/ST, de forma tal que la empresa pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	11 de 29		

- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el oficial de cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- Ordenar las acciones pertinentes a aquellos que manejan funciones de dirección y administración en la empresa, los empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las políticas de cumplimiento y del PTEE a los empleados, contratista (conforme a los factores de riesgo y matriz de riesgo) y demás partes interesadas identificadas.

Oficial De Cumplimiento:

- Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o quien haga sus veces, la propuesta del PTEE.
- Presentar, por lo menos una vez al año, informes de la gestión del PTEE a la junta directiva o quien haga sus veces. Como mínimo los informes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, deberán demostrar los resultados de esta gestión.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Riesgo adoptada por la junta directiva o quien haga sus veces.
- Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de presuntos incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con COF y soborno.
- Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la entidad haya establecido.
- Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación del PTEE.
- Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE como mínimo una vez al año.

Requisitos para desempeñar como Oficial de Cumplimiento

- Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente del consejo directivo.
- Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la empresa.
- Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el riesgo C/ST y el tamaño de la empresa.
- No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	12 de 29		

empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la compañía.

- Cuando el oficial de cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a la compañía, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica.
- No fungir como oficial de cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) empresas.
- Cuando exista un grupo empresarial o una situación de control declarada, el oficial de cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen.
- El oficial de cumplimiento de estar domiciliado en Colombia.





Revisor fiscal

- Deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones.
- Denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo.
- Prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de corrupción.
- No se deberá designar al revisor fiscal o al representante legal como Oficial de Cumplimiento.

9. POLÍTICAS DEL PTEE

Las políticas incluidas y reguladas por el PTEE son las siguientes:

9.1. Políticas de promoción de la cultura

-  El Consejo Directivo de la EPSI Anas Wayuu asume el compromiso de impulsar a nivel institucional la cultura de transparencia y ética empresarial.
-  El representante legal de la EPSI Anas Wayuu y el Consejo Directivo buscarán la formación de una cultura organizacional resaltando la importancia de operar bajo las políticas del PTEE.
-  Los colaboradores en el día a día de sus actividades laborales deben implementar las políticas, así como una comunicación abierta y fluida.
-  La calidad ética y la capacidad de los trabajadores, en especial de aquellos que se desempeñan en cargos de mayor contacto con diferentes grupos de interés y administración de recursos, dinero o bienes y el control de información,

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	13 de 29		

constituyen la herramienta más efectiva de la empresa para prevenir y controlar los riesgos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno.

9.2. Política del PTEE

La EPSI Anas Wayuu establece buenas prácticas para evitar el riesgo de COF y soborno en cualquiera de sus formas, ya sea de forma directa o indirecta y se compromete a:

- ✚ Implementar un programa para combatir estos riesgos y cualquier actividad u operación relacionada.
- ✚ Aplicar las políticas y procedimientos que orientan el comportamiento Ético de la organización.
- ✚ Realizar la evaluación de gestión de riesgos que afecten el cumplimiento de las políticas o lineamientos en la materia.
- ✚ Elaborar las comunicaciones internas y externas para la implementación del programa de PTEE.
- ✚ Implementar controles internos de vigilancia, monitoreo y garantía de aplicación de los principios corporativos.
- ✚ Realizar las capacitaciones sobre la adopción e implementación de la Política anticorrupción, antifraude y antisoborno.
- ✚ Promover los procesos de debida diligencia y auditoria de cumplimiento en forma periódica, con el objeto de identificar de posibles actos de COF y soborno.

9.3. Política de cumplimiento del PTEE

La EPSI Anas WAYU se fundamenta y estructura el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de corrupción (C) y riesgo de soborno transnacional (ST), por medio de la implementación del programa de transparencia y ética empresarial en adelante (PTEE), adoptando políticas para autorregulación, estableciendo los procedimientos de identificación, control, mitigación monitoreo, reporte, capacitación y sanciones que deberán ser tenidos en cuenta por todas las contrapartes que interactúan con la EPSI Anas Wayuu.

9.4. Políticas de reserva y confidencialidad

La información obtenida en desarrollo de los procedimientos y prácticas que conforman el PTEE es información confidencial propiedad de la empresa y está sometida a reserva, lo cual significa que ésta solo podrá ser conocida por el oficial de cumplimiento de la empresa, o por las autoridades competentes previo

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	14 de 29		

requerimiento. Por lo tanto, todos los asociados, Directivos y colaboradores de la EPSI Anas Wayuu que tienen responsabilidades asignadas por el presente documento, están en la obligación de custodiar y limitar el uso de la información obtenida en desarrollo del Programa, y de usarla para los fines estrictamente establecidos.

Será responsabilidad del Oficial de Cumplimiento, velar porque la información del PTEE cuente con respaldos físicos y se garantice su integridad, oportunidad, confiabilidad y disponibilidad de la información allí contenida.

9.5 Políticas relacionadas con conflictos de interés

Los miembros de la Alta Dirección y colaboradores deben evitar participar en situaciones que los pongan en competencia con la empresa, o mediante las cuales tengan un reclamo en contra de esta, o estén aprovechando para sí mismos una oportunidad que le pertenece a ésta. Se incluyen entre las posibles situaciones generadoras de conflictos de interés:

- ✚ Relación laboral.
- ✚ Procesos de contratación.
- ✚ Manejo de regalos e invitaciones, entre otras.

Las situaciones que involucren un conflicto de interés no siempre pueden ser obvias o fáciles de solucionar; por lo tanto, la Gerencia, la Administración y los colaboradores de la empresa, deben informar aquellas situaciones que puedan considerarse, o configuren, este, tan pronto sean percibidas y antes de tomar cualquier decisión.

9.6. Políticas de conservación de documentos

El Oficial de Cumplimiento debe garantizar la integridad y conservación de los documentos generados para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial con el fin de demostrar su cumplimiento y la efectividad en caso de que se requiera.

Hacen parte del archivo:

- ✚ Acta de aprobación del PTEE.
- ✚ Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- ✚ Soporte a las actualizaciones que se realicen al programa.
- ✚ Informes presentados al Consejo Directivo y Junta Directiva.
- ✚ Soporte de las capacitaciones realizadas a los empleados.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	15 de 29		

- ✚ Procedimientos integrales que ponen en marcha el PTEE.
- ✚ Informes que entregue Revisoría Fiscal, junto con la respuesta respectiva y las actividades que lo soportan.
- ✚ Matriz de Riesgos con sus respectivas actualizaciones.
- ✚ Soporte de cumplimiento de las políticas para verificar el cumplimiento.

Los documentos serán archivados por un término de dos años, luego del cual se conservarán en el archivo histórico durante 5 años, pasado este tiempo y si no se ha efectuado ningún requerimiento al respecto por autoridad competente, podrá ser microfilmado.

Estos documentos cuentan con un respaldo físico y cumplen con los requisitos de seguridad de forma tal que se permita su consulta sólo por quienes estén autorizados. Los documentos cuentan con los criterios y procesos de manejo, guarda y conservación de la misma, según el cual, los libros y papeles de las instituciones vigiladas por la Superintendencia de Salud, deberán conservarse por un período no menor de cinco años (5) años, desde la fecha del respectivo asiento, sin perjuicio de los términos establecidos en normas especiales. Vencido este lapso, podrán ser destruidos siempre que, por cualquier medio técnico adecuado, se garantice su reproducción exacta.

En el área de Archivo se conservará y organizará en orden alfabético, cronológico y/o según requiera el área, el formato de vinculación o actualización de: clientes, proveedores y empleados vigentes, con el fin de que estén a disposición del ente autorizado que lo requiera, en cualquier momento.

9.7. Políticas sancionatorias por incumplimiento del PTEE

La EPSI Anas Wayuu considera una falta grave el incumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la omisión o incumplimiento al Código de Ética y buen gobierno, el Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo y cualquiera de los controles, manejo de información u otros lineamientos definidos para la prevención, detección y control de actividades que impidan la lucha contra actos de soborno, corrupción y fraude sin perjuicio de las sanciones legales aplicables. Siendo así una vulneración grave y un incumplimiento de los deberes del empleado hacia la empresa, por ende, la empresa tomará medidas disciplinarias y/o legales según el caso.

Para el caso de los colaboradores de la EPSI Anas Wayuu, el procedimiento sancionatorio a seguir es el determinado en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables. Para los vinculados a la empresa, se

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	16 de 29		

tendrá en consideración las sanciones establecidas en los contratos y/o en la ley según corresponda.

La EPSI Anas Wayuu investigará a cualquier actividad que trasgreda este Programa y, cuando sea procedente, pondrán en conocimiento de las autoridades competentes cualquier evento de fraude, corrupción o soborno y emprenderá y acompañará las acciones judiciales que sean pertinentes, además de tomar las medidas disciplinarias y sanciones pertinentes que pueden implicar incluso la terminación de la relación laboral, contractual o comercial. El desconocimiento o inadecuada comprensión de esta política no faculta a sus destinatarios para incumplirla.

10. COMPONENTES DEL PROGRAMA

10.1. Componente Estratégico

Con el compromiso del Consejo Directivo y la Gerencia en la prevención de actividades de COF y Soborno, mediante el diseño e implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE; el órgano colegiado de la EPSI Anas Wayuu, mediante acuerdo, autoriza la implementación del presente documento, estableciendo la directriz específica para garantizar el cumplimiento íntegro de la Ley en materia de transparencia. Así mismo, es nombrado el oficial de cumplimiento para garantizar la ejecución y seguimiento al programa.

El PTEE aplica a todo el recurso humano vinculado a la EPSI Anas Wayuu y todas las partes relacionadas y grupos de interés, entendidos éstos como red prestadora, usuarios, comunidades, entes territoriales, entes de control y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con la EPSI.

El programa también tiene como propósito declarar públicamente el compromiso de la entidad y sus altos Directivos con un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés y la sociedad en general, como mecanismo de garantía en el manejo eficiente y responsable de los recursos públicos destinado para atender los requerimientos de salud de los colombianos, en cuyo caso corresponde a comunidades indígenas wayuu vulnerables y dispersas, exigiendo de este modo un mayor compromiso de cada eslabón para efectuar dichas prestaciones.

El informe del PTEE se integra como un componente de revisión por la Dirección, el cual se encuentra incorporado a la gestión estratégica.

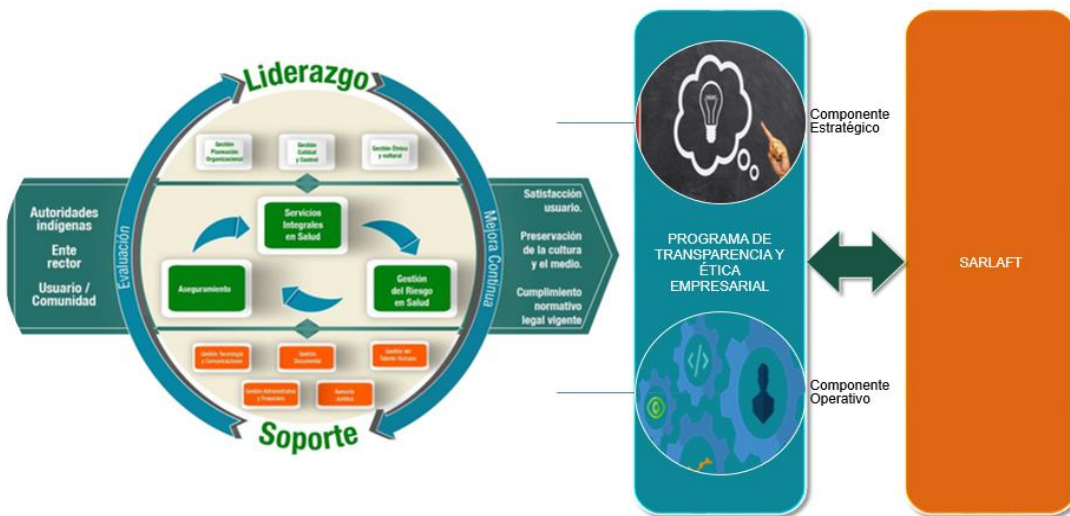
Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	17 de 29		

10.2. Componente Operativo

Subsecuente con el componente estratégico, el PTEE incorporará para el aseguramiento de actos transparentes y legítimos, el cual tiene por objeto, como primera medida promover y asegurar dentro de la EPSI Anas Wayuu la realización de conductas y actos ajustados a las normas legales e internas (reglamento interno), teniendo en cuenta siempre los valores corporativos. En relación a la segunda medida se encuentra la regulación mediante mecanismos para la prevención de actos relacionados con COF y soborno; para lo cual se trabajará con base en el presente programa en establecer el debido proceso con el objeto de identificar, establecer responsabilidades y sancionar si fuese necesario, a personas involucradas en actos no transparentes. Todo lo anterior corresponde a la gestión de los procesos misionales y de apoyo según la estructura definida por el mapa de procesos de la EPSI Anas Wayuu.

De igual forma es importante resaltar que el PTEE trabaja paralelamente y en conjunto, articulado con el SARLAFT y transversalmente a todos los procesos de la organización.



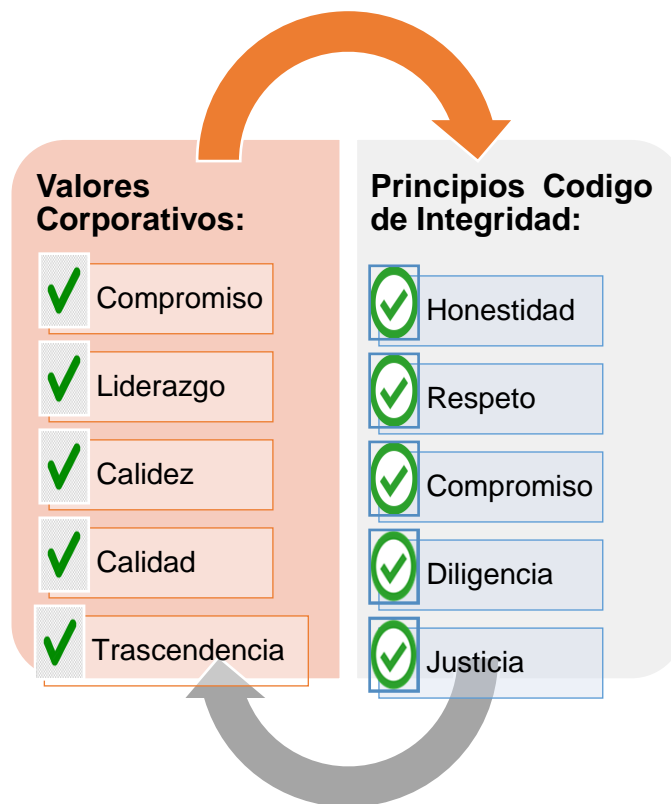
10.3. Código de Integridad

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y humano, para la generación de confianza en los usuarios y los diversos grupos de interés. La integridad es una característica propia que marca a una entidad, que en el caso particular de las EPS, se refiere al cumplimiento de la promesa de la gestión requerida por los usuarios para lograr la prestación de servicios demandados y la cabalidad con la que ejerce su labor cada una de estas organizaciones.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

10.3.1. Elementos del Código de Integridad

La EPSI Anas Wayuu cuenta con lineamientos de conducta que reconocen todas las disposiciones correspondientes a la gestión ética de la organización en el día a día; compilando los valores organizacionales y los principios que todo empleado de la EPSI Anas Wayuu debe tener en cuenta en el ejercicio de sus funciones y el desempeño de cualquier labor delegada, en coherencia con lo dispuesto en el código de ética y buen gobierno y todas las políticas dispuestas en materia de transparencia.



10.3.2. Principios del Código de Integridad

Son las formas de ser y actuar por la cual se deben regir los funcionarios de la EPSI Anas Wayuu, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos. Los principios incorporados al código de integridad de Anas Wayuu son:

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	19 de 29		

Buena Fé

El concepto de buena fe significa realizar una acción o acto jurídico de acuerdo a las exigencias morales y éticas que rigen el sistema normativo de una comunidad; es decir, que las acciones de una persona estén en línea con lo que la sociedad considera un acto honrado y leal.

Lo que hago:

Actuó siempre en consideración de las demás personas involucradas en cualquier situación, teniendo presente cada una de las consecuencias y reacciones en por mi gestión.

- ✚ Tengo presente en todo momento el debido proceso en cada situación de trabajo.
- ✚ Cuando reconozco el desconocimiento de un procedimiento o una tarea específica inmediatamente consulto con mis superiores.
- ✚ Actuó siempre de forma imparcial reconociendo los deberes y derechos de los demás.

Lo que no hago:

- ✚ Desconsidero las demás personas en mi entorno.
- ✚ Hago omisión de las normas, protocolos y procedimiento en todo mi actuar, sin pensar en exigencias morales o éticas.
- ✚ Actuó parcialmente desconociendo totalmente los deberes y derechos de los demás.

Honestidad

La honestidad es el valor que nos permite vivir una vida congruente, es decir, que lo que pensamos, sentimos y hacemos está en sincronía. Una persona honesta sabe diferenciar entre lo que está bien y mal y actúa con base en valores inclinados al bien común.

Lo que hago:

- ✚ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	20 de 29		

- ✚ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- ✚ Facilito el acceso a la información de forma completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello con mi grupo de trabajo. Para los demás grupos de interés aplica las restricciones de nuestra política de confidencialidad.
- ✚ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.

Lo que no hago:

- ✚ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- ✚ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ✚ No uso los recursos de mi empresa para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ✚ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos asignados.

Lo que hago:

- ✚ Uso responsablemente los recursos asignados para cumplir con mis obligaciones.
- ✚ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✚ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego.
- ✚ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	21 de 29		

Lo que no hago:

- ✚ No malgasto ningún recurso a mi disposición.
- ✚ No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ✚ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que hago:

- ✚ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- ✚ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que no hago:

- ✚ Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- ✚ Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ✚ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los compañeros de trabajo, usuarios y/o terceros con los que me relaciono dentro de mi ambiente laboral.

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que hago:

- ✚ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	22 de 29		

- ✚ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✚ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no hago:

- ✚ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- ✚ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✚ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal en mi criterio, toma de decisión y gestión.

10.4 Gestión Del Riesgo

La gestión de riesgos comprende cinco fases. A partir de dicha gestión, se facilita la toma de decisiones frente a la incertidumbre y a la posibilidad de ocurrencia de actos relacionados con COF y Soborno.



10.4.1. Identificación del riesgo

La identificación del riesgo de COF y soborno deberá surtir una serie de instrucciones en su proceso de identificación y caracterización; ya que su construcción requiere de la participación de los diferentes procesos que integran la EPSI Anas Wayuu, y

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	23 de 29		

previamente deberá ser contextualizado con cada uno de los colaboradores sobre las diferentes actividades relacionadas con cada uno:



✚ **Identificación del riesgo directivo:** La identificación de estos riesgos, se realizará teniendo que involucrar a los integrantes del Consejo Directivo, la Gerencia y aquellos empleados con el conocimiento apropiado en relación a procesos estratégicos, teniendo en cuenta:

- Fuentes de información externa, como informes de entidades de control y medios de comunicación.
- Riesgos asociados a la fuente generadora de riesgo: actividades, procesos, funciones de las personas y teniendo en cuenta el tipo de riesgo.
- Impacto para la organización en caso de materializarse el riesgo.

✚ **Identificación del riesgo operativo:** Para el caso de estos riesgos en relación a COF y soborno, deberá participar únicamente el personal que interviene directamente en la gestión, operación y ejecución de los diferentes procesos; con la incorporación final de detalles y la revisión de cada uno de los directores de las diferentes dependencias de Anas Wayuu EPSI.

De forma paralela a dicha clasificación se deberá tener presente con los grupos de trabajo, las actividades y las definiciones que conllevan a la materialización del riesgo; tratándose de esclarecer la identificación y la caracterización de cada uno:

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	24 de 29		

- **Actividades relacionadas con corrupción**



Es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. La identificación del riesgo para cada área, operación, proyecto, actividades específicas, se realiza por medio de:

✚ Actividades relacionadas con soborno

El soborno se puede describir como dar o recibir por parte de una persona, algo de valor (usualmente dinero, regalos, préstamo, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), como una inducción o recompensa inapropiada para la obtención de negocio o cualquier otro beneficio a cambio. El soborno puede tener lugar en cualquier sector y cualquier proceso de los que ejecuta la compañía.

✚ Actividades relacionadas con opacidad

La opacidad es la carencia de prácticas claras, precisas, fácilmente discernibles y aceptadas. El entendimiento de este concepto se facilita en la medida en que se reconoce su opuesto, el ideal en el marco de la buena gobernanza, esto es, la transparencia.

✚ Actividades relacionadas con fraude

Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno - sea material o intangible - de forma indebida, en perjuicio de otra persona o de la Empresa.

10.4.1.2. Acciones e instrumentos para construcción del mapa de riesgos

Los riesgos asociados a COF y soborno son fenómenos silenciosos y muchas veces difícil de percibir, razón por la cual el siguiente paso requiere la realización de varias actividades de recolección de información documental, principalmente la identificación del contexto, la caracterización del proceso, descripción del riesgo, sus agentes

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

generadores, factores que lo facilitan y consecuencias; todo lo anterior, a través de la revisión documental, la realización de entrevistas y grupos focales, los cuales serán fundamentales para formular una encuesta institucional que buscará más adelante poder analizar factores de evaluación y medición de los riesgos de COF y soborno como paso siguiente en la medición y evaluación del riesgo.



10.4.1.3. Revisión Documental

Siguiendo la metodología propuesta y en particular las directrices de la Norma ISO 9001:2015, la identificación del contexto interno y externo se realiza a nivel de macroprocesos, para ello, en primer lugar se deberá realizar una revisión documental de la literatura de la teoría de procesos; es decir, el mapa de procesos de la EPSI Anas Wayuu.

A partir de esto, será posible priorizar el trabajo en aquellos proceso misionales que integran el mapa de procesos de la EPSI Anas Wayuu, ya que como su nombre lo indica, son aquellos que permiten cumplir la misión y los objetivos para los cuales fue creado la organización, y que en este caso son: Aseguramiento, Servicios Integrales en Salud y Gestión del Riesgo en Salud.

Se acogieron los siguientes criterios para la selección de estos procesos: el volumen de recursos involucrados, el número de actores que participan y el conjunto de normas existentes para regular sus actividades y sus relaciones, lo cual hace que dichos procesos sean especialmente vulnerables a los riesgos de corrupción y de opacidad,

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	26 de 29		

con impactos notorios en términos económicos, sobre los servicios y la atención en salud de la población.

10.4.2. Medición y evaluación del riesgo

El proceso metodológico de medición y evaluación del Riesgo, se desarrollará una vez se ha realizada la identificación y caracterización de las situaciones de riesgos y sus causas plenamente definidas y analizando cómo afectan los procesos, identificando los eventos que pudieran llegar a materializarse relación a actividades de soborno, fraude y/o corrupción, con metodologías estándar y a partir de experiencias y el conocimiento de la compañía de forma cualitativa, marco normativo y regulatorio, estructura, complejidad de las actividades y operaciones; y teniendo en cuenta el alcance de las interacciones con los prestadores y diversos grupos de interés. Se aplicaran encuestas de percepción de Ética Empresarial. Se presentarán Informes del Oficial de Cumplimiento, sobre incidentes pasados o actuales en relación a COF y soborno.

Partiendo de la anterior metodología, se deberá proceder a:

- ✚ Definir los criterios para la medición.
- ✚ Establecer el procedimiento para la medición.
- ✚ Determinación del riesgo inherente.
- ✚ Determinar el impacto y la probabilidad: Para cada uno de los eventos de riesgo identificados se debe determinar el impacto y la probabilidad, los cuales se medirán en la correspondiente matriz de riesgos.

10.4.3. Monitoreo y Control del riesgo

Todos los empleados de la EPSI Anas Wayuu tienen la obligación de identificar los riesgos y eventos de corrupción, opacidad y fraude - COF y soborno, para lo cual deberán solicitar a sus superiores jerárquicos las herramientas necesarias para facilitar la identificación de los mismos. Algunos de estos mecanismos son:

- ✚ **Monitoreo permanente:** Los controles establecidos en los diferentes procesos de la empresa, deben permitir la identificación de desviaciones en los mismos de tal forma que se advierta en forma temprana la posible ocurrencia de hechos que contraríen lo dispuesto en este Programa o en el Código de Ética.
- ✚ **Oficina de Control Interno:** Los sistemas de auditoría y seguimiento diseñados en forma razonable para detectar actos de corrupción o conductas

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	27 de 29		

irregulares son herramientas importantes utilizadas para determinar si los controles de la EPSI Anas Wayuu están cumpliendo con su función.

- ✚ **Canales de denuncia y reporte:** Es el principal medio para presentar denuncia o reporte de hechos sospechosos de corrupción. La denuncia o reporte será recibido garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que lo presenta.
- ✚ **Utilización de tecnología:** La EPSI Anas Wayuu ha dispuesto la tecnología para apoyar los procesos de la empresa y facilitar el flujo de información entre procesos en un ámbito de aseguramiento tecnológico con criterios de confidencialidad, confiabilidad y disponibilidad. Además de los controles de detección tradicionales, la empresa se reserva el derecho de monitorear su ambiente tecnológico con el objetivo de evitar y detectar posibles eventos de corrupción respetando la confidencialidad de la información en el marco de la normatividad aplicable. Adicionalmente, se propende por la implementación efectiva de alertas tempranas en los procesos y esquemas de monitoreo continuo.

11. REPORTE

Los diferentes grupos de interés de la EPSI Anas Wayuu tienen la obligación de cumplir este programa, en el evento de ser testigo de una conducta por parte de un tercero que puede representar una violación de lo definido en este Programa, deberá reportarlo a través de los canales de denuncia que la EPSI Anas Wayuu ha dispuesto:

- ✚ **Correo:** En su enfoque preventivo, la empresa dispone de un correo ético lineaetica@epsianaswayuu.com con el fin que todos los empleados sin importar su cargo y demás grupos de interés pueden comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, así como también reportar conductas que se encuentren en cualquiera de las modalidades de soborno o corrupción, o que vayan en contravía con la presente política.

Los reportes serán recibidos garantizando la confidencialidad de la información, se podrán realizar anónimamente, sin embargo, en caso de proporcionar información personal, se mantendrá la total reserva y se protegerá la identidad del denunciante, del denunciado y demás personas que hagan parte del evento.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	28 de 29		

La documentación asociada a los riesgos, análisis, reportes e investigaciones relacionadas al Programa está a cargo del Oficial de Cumplimiento que debe guardar reserva de la información reportada a las autoridades competentes.

El Oficial de Cumplimiento llevará un registro de las denuncias recibidas relacionadas con el Programa, describiendo el cierre de la investigación y garantizando que no existirá represalias contra quienes realicen reportes.

✚ **Telefónico:** La empresa dispone de la línea de transparencia.

✚ **Oficial de Cumplimiento:** Anualmente presentará un informe a la Junta Directiva sobre la gestión adelantada y el cumplimiento de las labores a su cargo. El informe debe contener lo siguiente:

- Evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del programa.
- Resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento y de la administración.
- Propuestas de mejoras, si se han identificado.

12. COMUNICACIÓN

La Empresa diseñará un plan de comunicaciones para dar a conocer el Programa a todos los Accionistas, Altos Directivos, Empleados, Contratistas y demás grupos de interés.

De igual manera, se estructurará una estrategia que permita mantener y fortalecer la cultura de integridad, cumplimiento y transparencia la cual será enfocada principalmente en sus Empleados y partes interesadas.

La divulgación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial se debe realizar mediante publicación en la intranet y la página web de la empresa, garantizando su acceso y conocimiento a todos los grupos de interés.

13. ACTUALIZACIÓN

El programa de ética y transparencia será actualizado cada vez que se presenten cambios en la actividad de la EPSI Anas Wayuu o que alteren o puedan alterar el grado de Riesgo C/ST, o por los menos cada dos (2) años. En caso de presentarse modificaciones de fondo, deberán someterse nuevamente a aprobación del Consejo.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente

Código:	PG-100-01	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE	
Versión:	1 -30-06-23		
Página:	29 de 29		

14. DUCUMENTOS ASOCIADOS

-  Manual de SARLAFT
-  código de Ética y buen gobierno

15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	PAGINAS	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	No Aplica	26/06/2023	No Aplica	Creación

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
Jefe de Gestión de Calidad	Jefe de Oficina de Gestión Humana / Subgerencia Operativa	Gerente