



Política de Conflicto de Interés

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 1 de 14

Objetivo	3
Alcance.....	4
Definiciones	5
Normas y Lineamientos	7
Identificación y Declaración de Conflicto de Interés	7
Transparencia y Gestión de Conflictos.....	7
Manejo de Regalos e Incentivos	7
Prohibición de Participación en Actividades Competitivas	7
Consecuencias por Incumplimiento.....	8
Seguimiento y Control de Conflictos de Interés	8
Roles y Responsabilidades	9
Dirección País	9
Dirección de Talento Humano	9
Líderes de Procesos y Supervisores.....	10
Colaboradores y Contratistas	10
Procedimiento.....	11
Identificación y Declaración de Conflicto de Interés	11
Evaluación de Conflicto de Interés	11

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 2 de 14

Manejo y Resolución de Conflicto de Interés	11
Registro y Seguimiento	12
Anexos	13
Declaración de Conflicto de Interés	13
Código de Ética y Conducta	13
Control de Cambios	14

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 3 de 14

Objetivo

La Política de Conflicto de Interés de AID FOR AIDS tiene como objetivo garantizar la integridad, transparencia y buen gobierno dentro de la organización. Se busca prevenir, identificar y gestionar adecuadamente cualquier situación que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones.

Esta política está orientada a:

- **Promover una cultura ética y responsable**, alineada con los valores de la organización.
- **Evitar la interferencia de intereses personales, financieros o externos**, que puedan afectar la operación y credibilidad institucional.
- **Establecer mecanismos de reporte y gestión de conflictos de interés**, permitiendo una actuación proactiva ante posibles riesgos.
- **Proteger el buen nombre y autonomía de la organización**, asegurando que las decisiones se tomen siempre en favor de su misión y objetivos estratégicos.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 4 de 14

Alcance

La Política de Conflicto de Interés de AID FOR AIDS se aplica a todos los miembros y colaboradores de la organización, sin importar su posición, función o tipo de vinculación.

Además, esta política también abarca a:

- **Contratistas y prestadores de servicios** vinculados a la organización.
- **Personas con relaciones personales cercanas** a colaboradores o contratistas, incluyendo cónyuges, compañeros(as) permanentes y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

Esta política debe ser observada en las operaciones de AID FOR AIDS, asegurando que las decisiones y acciones tomadas dentro de la organización se realicen sin conflictos de interés que puedan comprometer la integridad, transparencia o independencia institucional.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 5 de 14

Definiciones

Conflicto de Interés: Situación en la que los intereses personales, financieros o profesionales de un profesional pueden influir o ser percibidos como influencia en sus decisiones dentro de la organización.

Autonomía: Capacidad de la organización y sus integrantes para actuar con independencia, sin influencias externas que comprometan su imparcialidad.

Ética: Conjunto de principios y valores que rigen el comportamiento organizacional y personal, asegurando decisiones justas, responsables y transparentes.

Transparencia: Calidad de actuar con claridad y accesibilidad en la divulgación de información relevante para la organización y sus partes interesadas.

Integridad: Compromiso de actuar de manera ética, coherente y honesta dentro de la organización, priorizando los intereses institucionales sobre los personales.

Interés de la Empresa: Cualquier situación o decisión orientada al beneficio de la organización en términos económicos, reputacionales, legales, operativos, ambientales y de seguridad.

Interés Personal: Beneficios económicos o de otra naturaleza que un colaborador o sus familiares puedan obtener, afectando su juicio dentro de la organización.

Interés de Terceros: Cualquier beneficio que pueda recibir un tercero relacionado con un profesional, impactando potencialmente la objetividad de la toma de decisiones dentro de la organización.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 6 de 14

Intermediario: Persona o entidad que actúa en representación de la organización en procesos administrativos, comerciales o legales.

Prevención: Acciones proactivas para identificar y mitigar posibles conflictos de interés antes de que afecten la integridad organizacional.

Regalo: Cualquier obsequio, beneficio o ventaja económica recibida por un colaborador, que pueda percibirse como un intento de influir en su juicio o decisiones dentro de la organización.

Reputación: Percepción pública de la organización basada en sus valores, acciones y cumplimiento de principios de ética y transparencia.

Vínculo Familiar o Afectivo: Relaciones personales cercanas que pueden influir en la toma de decisiones dentro de la organización, incluyendo cónyuges, hijos, padres, hermanos y otros familiares directos.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 7 de 14

Normas y Lineamientos

Para garantizar la correcta aplicación de la Política de Conflicto de Interés en AID FOR AIDS, se establecen las siguientes normas y lineamientos fundamentales:

Identificación y Declaración de Conflicto de Interés

Todos los colaboradores y contratistas deberán identificar y reportar cualquier posible conflicto de interés tan pronto como sean conscientes de su existencia.

Se debe completar el formato de declaración de conflicto de interés con la periodicidad establecida por la organización.

Transparencia y Gestión de Conflictos

Se prohíbe la participación en procesos de toma de decisiones o votaciones que puedan estar afectados por un conflicto de interés.

Las declaraciones de conflicto de interés serán revisadas por el área de Talento Humano y, si es necesario, por la Dirección País para su resolución.

Manejo de Regalos e Incentivos

Ninguna persona vinculada a la organización podrá aceptar regalos, donaciones, préstamos o beneficios de terceros si pueden ser percibidos como un intento de influencia sobre sus decisiones profesionales.

En caso de recibir un obsequio que no pueda rechazarse, el colaborador deberá informarlo inmediatamente al área de Talento Humano para su manejo adecuado.

Prohibición de Participación en Actividades Competitivas

Se prohíbe a los empleados y contratistas participar en negocios, empresas o actividades que compitan directamente con AID FOR AIDS.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 8 de 14

Consecuencias por Incumplimiento

Cualquier declaración falsa de conflicto de interés será considerada una falta grave y podrá dar lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa.

La organización se reserva el derecho de tomar medidas correctivas en casos de incumplimiento de esta política, protegiendo su transparencia e integridad.

Seguimiento y Control de Conflictos de Interés

El área de Talento Humano llevará un registro de todas las declaraciones de conflictos de interés y supervisará su cumplimiento.

Se actualizará la información regularmente para garantizar que todos los conflictos de interés sean gestionados de manera adecuada.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 9 de 14

Roles y Responsabilidades

Para garantizar la correcta implementación de la Política de Conflicto de Interés en AID FOR AIDS, se establecen los siguientes roles y responsabilidades dentro de la organización:

Dirección País

- Aprobar la política y asegurar su alineación con la misión y valores de la organización.
- Supervisar la gestión de conflictos de interés y tomar decisiones estratégicas para su resolución.
- Garantizar el cumplimiento de esta política en todas las áreas y niveles de la organización.

Dirección de Talento Humano

- Administrar el proceso de declaración de conflicto de interés, asegurando su correcta aplicación.
- Establecer mecanismos de reporte y seguimiento de conflictos de interés.
- Revisar y evaluar las declaraciones de conflicto de interés realizadas por los colaboradores y contratistas.
- Presentar ante la Dirección País los casos que requieran análisis y resolución estratégica.
- Custodiar los documentos de declaración de conflicto de interés y garantizar su actualización periódica.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 10 de 14

Líderes de Procesos y Supervisores

- Analizar las declaraciones de conflicto de interés de su equipo y escalar posibles casos a la Dirección de Talento Humano.
- Aplicar medidas preventivas para evitar conflictos de interés dentro de su área o proceso.
- Asegurar que todos los profesionales cumplan con los lineamientos de transparencia y ética organizacional.

Colaboradores y Contratistas

- Declarar oportunamente cualquier posible conflicto de interés utilizando los formatos establecidos.
- Cumplir con los principios de ética y transparencia en todas sus funciones dentro de la organización.
- Informar de manera inmediata cualquier nueva situación que pueda representar un conflicto de interés.
- Abstenerse de participar en decisiones que puedan verse afectadas por un conflicto de interés.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 11 de 14

Procedimiento

El procedimiento para la gestión de conflictos de interés en AID FOR AIDS sigue una serie de pasos estructurados para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los principios éticos dentro de la organización.

Identificación y Declaración de Conflicto de Interés

- Todos los colaboradores y contratistas deben identificar cualquier posible conflicto de interés.
- Se debe diligenciar el formato de declaración de conflicto de interés al inicio de la vinculación y actualizarlo con la periodicidad establecida por la organización.
- En caso de una nueva situación que pueda representar un conflicto, el colaborador deberá informar de inmediato al área de Talento Humano.

Evaluación de Conflicto de Interés

- El líder inmediato analizará las declaraciones y determinará la existencia de un posible conflicto.
- Si el caso requiere mayor análisis, el área de Talento Humano realizará una evaluación con el apoyo de la Dirección País.
- En situaciones complejas, se presentarán alternativas de solución para garantizar que las decisiones sean tomadas con imparcialidad.

Manejo y Resolución de Conflicto de Interés

- Se definirán medidas correctivas o preventivas según la naturaleza del conflicto.
- Si es necesario, se podrán modificar funciones, responsabilidades o relaciones contractuales dentro de la organización.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 12 de 14

- Los profesionales deberán abstenerse de participar en decisiones que puedan estar afectadas por el conflicto de interés declarado.

Registro y Seguimiento

- El área de Talento Humano llevará un registro actualizado de todas las declaraciones de conflicto de interés.
- Se realizará auditoría periódica para garantizar el cumplimiento de la política y verificar la gestión de cada declaración.
- Todos los miembros de la organización deberán reportar de manera inmediata cualquier nueva situación que pueda comprometer la integridad de la entidad.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 13 de 14

Anexos

Para complementar la Política de Conflicto de Interés en AID FOR AIDS, se incluyen los siguientes anexos que facilitan su aplicación y cumplimiento:

Declaración de Conflicto de Interés

Documento oficial donde los colaboradores y contratistas registran cualquier situación de posible conflicto de interés.

Código de Ética y Conducta

Normas y principios que rigen el comportamiento de los colaboradores y su compromiso con la transparencia organizacional.

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.

	Política de Conflicto de Interés	Código: GTH-PLT-004
		Actualización: 01 sept 2025
		Versión: 02
		Página 14 de 14

Control de Cambios

Fecha	Descripción	Versión
05 de septiembre de 2024	Elaboración del documento	v01
01 de septiembre de 2025	Actualización de la política teniendo en cuenta las diferentes exigencias organizacionales a nivel nacional e internacional	v02

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Zuly Guerrero Directora de Talento Humano	 Jorge Luis Díaz Director País	 Jesus Aguais Director Internacional

COPIA CONTROLADA

Válido para consulta por intranet o en el punto de uso autorizado,
las demás copias serán consideradas no controladas.
Prohibida su reproducción total o parcial.