



# SVNIT



**CÓDIGO DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

## INTRODUCCIÓN

Hablar de ética hoy en día es un asunto de compromiso y responsabilidad, no solo de los directivos de la organización sino de todo aquel que tiene contacto con ella. Nuestro deseo es que todas las personas que tengan que ver con nuestra organización encuentren en ella un sello especial y diferente, que deje huella a donde quiera que vaya. Para esto se hace necesario escribir la forma como procedemos, las actitudes y aptitudes que fortalecemos en nuestro equipo de trabajo día a día para que nuestra experiencia laboral sea acorde con lo que queremos ser en nuestra empresa. Ser transparentes es la herramienta que nos identifica como empresas legales, no como una empresa que busca el reconocimiento sin importar lo que tenga que hacer, sino una empresa dispuesta a pagar el precio y alcanzar el lugar y posicionamiento proyectado de acuerdo a los méritos establecidos dentro de lo que es correcto hacer.

Para SVAIT SAS las relaciones con nuestro equipo de trabajo, nuestros proveedores, nuestros aliados estratégicos, socios de negocio y demás grupos de interés parten de relaciones mutuas de confianza y transparencia, bases fundamentales para cualquier relación que establecemos y que se reflejan en nuestras políticas, y en la integridad, respeto y responsabilidad con la que actuamos porque somos coherentes entre lo que pensamos, decimos y emprendemos dentro de los ámbitos no solo empresariales sino también personales.

Es indispensable tener plasmados los valores, principios y habilidades necesarias para ser parte de nuestro equipo de trabajo, por eso confiamos en el trabajo que cada uno de ellos realiza dentro y fuera de nuestra empresa, creyendo firmemente y otorgando nuestra confianza a donde quiera que vayan, porque más que cualidades que debemos asumir son actitudes y aptitudes que son inherentes a lo que hacemos día a día, lo cual no representa un esfuerzo para nosotros, sino que muestra la realidad del interior de nuestra empresa. Tenemos un proceder y conducto adecuado para solucionar nuestros conflictos, partiendo de reconocer nuestras faltas, dar segundas oportunidades y restaurar las relaciones para que estas se conviertan en duraderas, teniendo como premisa la total credibilidad en que las cosas siempre pueden cambiar y que todo lo que nos ocurre nos ayuda para bien y para crecer como compañía.

Firmamos acuerdos de confidencialidad que nos permiten evidenciar a nuestros clientes y grupos de interés el nivel de seriedad, compromiso y responsabilidad que tenemos al ser privilegiados al confiar en nosotros.

Agradecemos a todos aquellos que hacen parte de nuestra compañía y que permiten que podamos ser reconocidos a nivel nacional por las relaciones de confianza que establecemos como empresa, lo cual se evidencia en las relaciones duraderas que tenemos con nuestros clientes.

## 1. POR QUÉ TENEMOS UN CÓDIGO DE ÉTICA

Contamos con un código de ética que hacemos público para mostrar a otros que nos retamos a mejorar continuamente no solo en el hacer sino en nuestro ser y proceder. Este documento recoge el fundamento, los valores, principios y orientaciones que debemos tener y evidenciar en la marcha y que nos permite contar con lineamientos claros que establezcan nuestra pauta de conducta y que son respetados tanto por los colaboradores como por los grupos de interés. El incumplimiento de este código de ética conlleva al análisis de causas que nos permitan detectar elementos que obstaculizan nuestro que hacer diario, dado que somos un sistema que mueve piñones y cuando uno no funciona este afecta a los demás. Nos gusta estar alineados trabajando por el logro de una misma visión, con objetivos alcanzables que lleven el sello de nuestra familia SVAIT y nos asegure clientes satisfechos.

Creemos firmemente en que lo descrito en este código fortalece la cultura que queremos tener como compañía, ayuda a priorizar principios y valores en nuestra empresa, establece qué es lo que la empresa espera de sus trabajadores y que es lo que nuestros colaboradores esperan de la compañía de modo que tengamos relaciones mutuamente beneficiosas. También es una guía a seguir para la toma de decisiones, sin importar el nivel de mando en que se encuentre.

## 2. LA ÉTICA Y LOS LINEAMIENTOS DE LA EMPRESA

La ética nos lleva a que actuar correctamente sea una prioridad en nuestra organización, que nos lleva a que nuestras buenas acciones sean contagiosas y a marcar la diferencia de manera positiva, donde la ley se convierte en un mínimo estándar que no es suficiente para la transformación que queremos lograr y para el cumplimiento de nuestro propósito como empresa, es por esto que el correcto proceder en nuestra organización es algo innegociable e indiscutible pero en especial algo que no es opcional, es una directriz que nos obliga a actuar de manera correcta y que el no estar alineados con esto nos indica que estamos en el lugar equivocado. Es por esto que este proceder se da a conocer antes de ingresar a la compañía, porque hacer parte de nuestra empresa es una opción, pero ser íntegros y confiables una vez estemos en ella es una obligación.

Tener principios éticos dentro de nuestros lineamientos organizacionales nos lleva a mantener nuestro buen nombre como empresa, a compartir juntos del orgullo de ser parte de ella, a tomar decisiones consistentes y coherentes, a detectar las soluciones más eficientes en momentos de riesgos y a comprometernos como

equipo de trabajo a no participar de actitudes contrarias a la ética y entre nosotros mismos a auditar constantemente nuestro comportamiento.

### **3. LA TRANSPARENCIA COMO HERRAMIENTA DE LA LEGALIDAD**

Para nosotros es de vital importancia evidenciar que estamos comprometidos en demostrar que la información que manejamos es clara, verídica y actualizada en todos los medios dispuestos por la empresa para divulgar la información. Somos conscientes de que el deber ser de la transparencia para nosotros mismos se concreta en la exigencia de ser claros públicamente respecto a quienes somos, qué pretendemos, qué hacemos, cómo lo hacemos, con qué y con quienes lo hacemos.

Sabemos que la buena fe de nuestros propósitos no nos exime de equivocaciones; por eso la evaluación permanente de lo que hacemos es un valor que incorporamos al trabajo cotidiano y sabemos que la mejor manera para que los resultados de esos procesos evaluativos sean tomados en serio es que estén a disposición de los interesados.

Creemos que los destinatarios del trabajo de las ONG tienen derecho a un trabajo confiable y de calidad, ética y técnicamente bien fundamentado; por ello, los mecanismos que tiene construidos nuestra organización para garantizar que nuestro trabajo es de calidad y para incorporar las lecciones aprendidas, están permanentemente abiertos al escrutinio de esos destinatarios.

Consideramos que quienes aportan recursos para la realización de las actividades tienen derecho a información confiable y calificada sobre la manera como se invierten sus recursos.

Esto implica dotarse de sistemas confiables de producción de información de procesos, financiera y contable; estas herramientas, que son un requisito para la buena gestión cotidiana son, al mismo tiempo, una oportunidad para que nuestros socios, clientes y el estado, mejoren su confiabilidad en nuestra empresa, al tener la oportunidad de conocer con mayor amplitud dicha información.

Es por esto que cualquiera que solicite información de nuestra empresa de acuerdo al interés que le confiera le será otorgada dentro del margo de nuestras políticas de confidencialidad de la información. La transparencia en nuestra empresa aumenta la confianza mutua que tenemos con nuestros grupos de interés.

#### **4. CONFLICTO DE INTERESES EN LA POLÍTICA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

En SVAIT SAS se espera que todos los empleados, directivos y colaboradores actúen con integridad y eviten situaciones que puedan generar un conflicto de intereses, real o percibido, que comprometa la objetividad en la toma de decisiones. Un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales, financieros o familiares de un individuo interfieren o pueden interferir con el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales y el bienestar de la empresa. Para garantizar la transparencia, cualquier posible conflicto de intereses debe ser revelado de inmediato a la dirección o al área de cumplimiento, a fin de adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos éticos y proteger la confianza de clientes, socios y otros grupos de interés.

#### **5. POLÍTICA ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN**

SVAIT SAS está comprometida con una política de cero tolerancias frente al fraude o la corrupción en cualquiera de sus modalidades, que promueva una cultura de lucha contra el mismo y que mantenga el más alto nivel de normas profesionales y éticas en su forma de hacer negocios. Para tal efecto nos comprometemos a:

Gestionar, de acuerdo con los valores establecidos y de una manera estructurada y estratégica, los riesgos de fraude o corrupción asociados al negocio y su relacionamiento con terceros.

Promover continuamente una cultura ética como elemento indispensable para la prevención, detección, investigación y remediación del fraude o la corrupción.

Prevenir los daños a la imagen y reputación de la empresa a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben la comisión de acciones constitutivas de fraude o corrupción.

La Alta Dirección está comprometida con la gestión del riesgo de fraude o corrupción y asume la responsabilidad de ejercer supervisión al cumplimiento de la presente política.

La Alta Dirección es además responsable de asegurar que los riesgos de fraude o corrupción sean gestionados y los incidentes presentados sean reportados e investigados adecuadamente, y de corresponder, sancionarlos. Cada colaborador es responsable por aplicar los criterios definidos en esta política y por ajustar sus actuaciones de acuerdo con los valores corporativos y lineamientos establecidos en el Código de Ética. De igual forma es responsable por prevenir, detectar y denunciar el fraude o la corrupción cuando pueda llegar a presentarse, no solo para el beneficio de la Empresa sino para su propio bi

## 6. NUESTRO ADN SVAIT

Nuestra empresa tiene un ADN que definimos como el conjunto de cualidades inherentes al equipo de trabajo, que nos caracteriza y deja huella a donde quiera que vayamos. Cuando un colaborador no cumple el perfil de estas actitudes y aptitudes se incluye dentro de su formación y capacitación individual, con el fin de que esté alineado a nuestras políticas de la empresa.

|   |  |
|---|--|
| <b>Integridad</b>                             | Proceder en el cargo de acuerdo con las normas establecidas por la organización, y respetando el nivel de confidencialidad de la información que maneja.   |
| <b>Orientación al cliente y el servicio</b>   | Disposición para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, y procurar la excelencia en el servicio.   |
| <b>Comunicación asertiva</b>                  | Capacidad para expresar las ideas y los conceptos de forma clara, coherente y apropiada al contexto, tanto de manera escrita como verbal, logrando una buena comprensión de las partes. Facilidad para comunicarse e interactuar con las personas. |
| <b>Recursividad, innovación y creatividad</b> | Capacidad para proponer ideas y métodos que contribuyan a solucionar problemas, fortalecer procesos y/o aumentar la efectividad, de manera que beneficien al cliente y/o la organización.  |
| <b>Planeación y organización</b>              | Capacidad para establecer un orden idóneo en las actividades que realiza, optimizando tiempo y recursos; encaminándose al logro efectivo de los objetivos.   |



|  |  |
|--|--|
| <b>Trabajo en equipo</b>               | Habilidad para establecer relaciones con sus compañeros de trabajo a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones de su cargo, articulando las metas que le competen alcanzar con las metas de sus compañeros de trabajo y la meta final de la organización.                                   |
| <b>Orientación a la calidad</b>        | Disposición para la búsqueda de la excelencia en la gestión organizacional, mediante la continua autoevaluación, proyección y gestión de los procesos, con orientación a la obtención de resultados de calidad.  |
| <b>Liderazgo y control de personal</b> | Es la capacidad de conducir a un grupo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subordinados. Implica alinear, guiar, delegar, motivar y hacer seguimiento para el logro de las prioridades del área, así como con las de la organización. |
| <b>Toma de decisiones</b>              | Capacidad para optar por una alternativa competitiva sobre otras posibles, basándose en una información y análisis previo de la viabilidad y riesgo que la decisión significa, y procurando que ésta se dirija hacia el mejoramiento y el logro de objetivos del área y de la organización.          |
| <b>Pensamiento Estratégico</b>         | Capacidad para determinar la posición competitiva de la organización, mediante un análisis profundo de todos los factores internos y externos, estableciendo estrategias y metas que direccionen la organización.  |
| <b>Solución de problemas</b>           | Capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar las posibles causas y emprender las acciones necesarias de manera oportuna.  |
| <b>Capacidad de aprendizaje</b>        | Motivación y capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos, experiencias y destrezas, y utilizarlas en la práctica laboral. Supone curiosidad por saber sobre temas nuevos y utilizar estrategias para ampliar el conocimiento.  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Proactividad</b>          | Actitud permanente de tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad para llevar a cabo actividades y procesos que contribuyan con el mejoramiento de su desempeño.   |
| <b>Capacidad de análisis</b> | Capacidad para identificar, comprender y evaluar las diferentes variables que inciden en las situaciones y la forma como se relacionan.  |
| <b>Control y seguimiento</b> | Disposición y determinación para realizar seguimiento y llevar a cabo observaciones atentas y cuidadosas para hacer una comprobación. Es la verificación del cumplimiento de la normativa aplicable mediante la realización de las actividades de control y seguimiento que se consideren apropiadas para cumplir con tal fin. |
| <b>Pensamiento sistémico</b> | Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados.              |

## 7. CÓMO RESOLVEMOS NUESTROS CONFLICTOS

En un lugar donde trabajan y conviven por muchas horas varias personas, cada cual con su propia filosofía de vida, creencias y problemas individuales es inevitable que surjan diferencias. Saber manejar estas situaciones conflictivas es una habilidad imprescindible para mantener el buen ritmo de trabajo y para que el problema no se transforme en un “mal mayor” que devenga en una baja de moral y un deterioro en las relaciones laborales. Resolver los conflictos no solo asegura un buen ambiente de trabajo sino que puede motivar un cambio realmente productivo que logre una mejora apreciable en la comprensión entre los miembros de un equipo de trabajo.

Existen varios tipos de estrategias para lograr que un conflicto en SVAIT SAS se resuelva de manera correcta y efectiva. La más usual se basa en enfocarse en los intereses de los involucrados y llevarlo a cabo bajo un conducto regular en donde primero hablen e intenten solucionar las partes afectadas el inconveniente, en caso de no lograr un acuerdo se procede a acudir a los líderes del(os) proceso(s) afectado(s) y finalmente en caso de no congeniar una solución remitir el caso a



comité estratégico.

La metodología de resolución del conflicto se basa en el respeto de las diferencias individuales, esto quiere decir que se busca un consenso entre las partes, a la vez que se intenta que nadie se centre únicamente en su posición.

La clave de este enfoque es el respeto por las personas y por sus puntos de vista.

Otro elemento que tenemos en cuenta es separar ideas, propuestas y soluciones de las personas, dado que se tiende a tener afinidades y discordancias según la relación que exista entre los individuos, pero a la hora de resolver un conflicto la prioridad es encontrar soluciones y para ello la objetividad es fundamental.

Algunos pasos básicos que seguimos para la resolución de conflictos son los siguientes:

**PRIMERO:** Establecer la escena

Se debe lograr que cada uno de los involucrados en el conflicto entienda que ya que es un problema común se debe resolver a través de la discusión y la negociación y que ni la confrontación ni la agresión son soluciones viables.

**SEGUNDO:** Reunir información

Pide la opinión de los demás recalcando lo importante que resultará para todos, contar con ella. Para que este paso sea eficaz dejamos de lado los sentimientos personales y escuchamos cada propuesta con empatía (poniéndote en los zapatos de quien la plantea). Finalmente construimos y concretamos una versión real donde todos los involucrados deben ponerse de acuerdo sobre el problema.

Deben entender y aceptar que existe y que debe ser resuelto. A partir de ahí toda idea que tienda a lograr solventarlo debe ser bienvenida.

**TERCERO:** Recopilar posibles soluciones

En esta etapa sugerimos ser abiertos, justos y equilibrados y no rechazar de plano ninguna idea, ya que es cuanto más se involucre cada individuo en conseguir solventar el conflicto, más eficaz será la resolución que se tome.

CUARTO: Negociar la solución

Llegados a este momento quizá el conflicto ya esté resuelto si las partes han llegado a un acuerdo de entendimiento de las respectivas posiciones. De no ser así, se usa la técnica del ganar – ganar en vistas a arribar a una solución que se espera funcione para todos los involucrados. El desenvolverse con soltura a la hora de aceptar y barajar diferentes opiniones y posiciones con respeto, apertura y eficacia, puede ser de gran ayuda para el crecimiento de todos y un paso fundamental hacia el éxito personal y grupal en el ámbito laboral.



**OSCAR EMILIO QUINTERO GÓMEZ**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**CC 98555457**

**ELABORÓ**

NOMBRE: Evelyn Quintero Q  
CARGO: Líder Calidad  
FECHA: 12/02/2025

**REVISÓ**

NOMBRE: Evelyn Quintero Q  
CARGO: Líder Calidad  
FECHA: 12/02/2025

**APROBÓ**

NOMBRE: Oscar Quintero G  
CARGO: CEO  
FECHA: 14/02/2025