

2019

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO (COE)

FÚTBOL CON CORAZÓN
- ORGANIZACIONES NO CORPORATIVAS



“Muchos de los valores básicos inherentes al deporte son compatibles con los principios necesarios para el desarrollo y la paz, como es el caso del juego limpio, la cooperación, el compartir y el respeto.”

Naciones Unidas, 2003

DETALLES DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la organización:	FÚTBOL CON CORAZÓN
Segmento de la organización:	Organizaciones No Corporativas
Dirección:	Carrera 59 No. 74 – 73 Barranquilla, Colombia
Teléfono:	57 (5) 369 22 73
Página Web:	www.fcc.futbol
Presidente:	SAMUEL AZOUT
Director Ejecutivo:	CARLOS PÉREZ
Correo electrónico:	cperez@fcc.futbol
Celular:	(+57) 320 522 9915
Directora Comercial:	MARIA JIMENA JARAMILLO
Correo electrónico:	mjaramillo@fcc.futbol
Celular:	(+57) 320 413 2164
Número de empleados:	de 48

DECLARACIÓN DE RESPALDO CONTINUO

Mayo, 2019

A nuestras partes interesadas:

Me complace manifestar que **Fútbol Con Corazón** reafirma su total respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a sus Diez principios en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción. Así como su compromiso con la Promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

En **Fútbol Con Corazón** tenemos más de 10 años promoviendo el cambio social en comunidades vulnerables a nivel nacional e internacional, por medio de nuestros entrenamientos integrados de fútbol para desarrollar valores y habilidades en niños, niñas, jóvenes y comunidades contribuimos directamente a la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde nuestra organización nos comprometemos a implantar medidas que ayuden a difundir los principios del Pacto Mundial y los ODS con nuestros colaboradores más cercanos, grupos de interés y al público en general. También nos comprometemos a compartir esta información a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Carlos Pérez

Director Ejecutivo

PRESENTACIÓN:

Desde sus comienzos, el fútbol se ha expandido por los 5 continentes, y es considerado el deporte nacional de decenas de países, es por esta razón que muchas veces se le ha catalogado como el deporte más popular en el mundo, desatando muchas pasiones y agitando corazones alrededor del globo. Pero, además de generar pasiones, y de todos los beneficios motrices que pueda traer la práctica de este deporte, el fútbol tiene un gran potencial pedagógico, al poder utilizarse como un medio para enseñar, durante el desarrollo de un partido o un entrenamiento, valores deportivos que se conviertan en la base para el desarrollo de habilidades para vida, que le permitan a una persona adaptarse de mejor manera a la sociedad.

Con el objetivo de promover este tipo de transformación de realidades, y causar un impacto enfocado en el cambio social, en comunidades más vulnerables, fue fundada en el año 2007 **Fútbol con Corazón (FCC)**, entidad con más de 10 años de trayectoria, que fomenta la formación integral a través del fútbol. Operamos a nivel nacional e internacional impactando positivamente la vida de más de 4000 participantes. Este deporte nos permite desarrollar de manera lúdica todas aquellas habilidades que consideramos necesarias para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes puedan afrontar la vida de una forma más adecuada y consecuentemente, puedan llegar a convertirse en agentes de cambio en sus comunidades. Siendo nuestra principal herramienta el fútbol, aprovechamos su importante capacidad pedagógica, para crear experiencias de aprendizaje que permiten una real apropiación de los conceptos desarrollados. Hoy en día contamos con elaborados modelos, metodologías y procedimientos, los cuales han sido, y seguirán siendo mejorados en base al conocimiento adquirido durante el desarrollo de nuestras experiencias, y con los que pretendemos seguir transformando realidades y promoviendo el cambio social.

VISIÓN: Un mundo donde cada niño y joven tome buenas decisiones para su vida, sin importar las condiciones de su entorno.

MISIÓN: Educar socio-emocionalmente a través del fútbol a niñas, niños y jóvenes, quienes construirán un mundo de buenas decisiones.

NUESTROS PRINCIPIOS:

1. Existimos para que niños, niñas y jóvenes desarrollen valores y habilidades para toda la vida, creemos que la educación de calidad es el camino a un desarrollo social y económico justo y equitativo.
2. Somos una empresa social; creemos en la fuerza del mercado para lograr alto impacto social y gran escala.
3. Utilizamos el fútbol como herramienta pedagógica porque el juego convoca tiene gran capacidad transformadora.
4. Consideramos a los inversionistas nuestros aliados porque juntos generamos ganancias para toda la sociedad.
5. Nos medimos por nuestros resultados porque toda empresa es tan buena como sus resultados.
6. Tenemos apetito para aprender porque aprender es una labor para toda la vida.
7. Creemos en la innovación y el cambio porque sin cambio no hay progreso.
8. Trabajamos en equipo porque todos nosotros somos más que cada uno de nosotros.
9. Invertimos en nuestra gente porque son ellos quienes hacen la gran diferencia.
10. El corazón es nuestro símbolo porque todo lo que se hace con el corazón se hace mejor.

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS:

1. Nuestros Proyectos

A través de nuestras intervenciones y proyectos queremos generar en nuestros beneficiarios directos e indirectos las herramientas que les permitan enfrentar la complejidad de sus contextos de la mejor forma posible y tomar mejores decisiones para su futuro. Igualmente buscamos incentivar la resolución pacífica de conflictos, Promover la equidad de género y el empoderamiento de niñas y jóvenes, Promover la permanencia en la educación formal y la construcción de un proyecto de vida, Fomentar el autocuidado, las prácticas saludables, y promover la recreación, el deporte y la actividad física.

De este modo y por medio de entrenamientos de fútbol para desarrollar valores y habilidades contribuimos a la consecución de los **ODS**: 1) Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. 3) Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades. 4) Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. 5) Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas 16). Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Nuestro currículo pedagógico aborda los siguientes módulos, cuyas temáticas están directamente relacionadas con la consecución de los **ODS** anteriormente mencionados.

- a) Formación en Valores: se fomenta la re-significación de los valores, pues se entiende que los participantes ya vienen con una concepción de los que es el valor, sin embargo, muchas veces esa concepción puede resultar nociva para la misma persona y para su entorno social, por ello en esta área, más que enseñar valores, lo que se hace es re-significarlos convirtiéndolos en valores constructivos. Los temas que se trabajarán son: Respeto, Tolerancia, Solidaridad y Honestidad.

- b) Convivencia y Culturas de Paz: En esta línea se trabaja los temas fundamentales para fomentar en el contexto social de los participantes una cultura de la paz generando de esta manera nuevas formas de convivencia. En esta línea de trabajan los siguientes puntos: Trabajo en equipo, Equidad de género y No Violencia.
- c) Promoción de la salud y Prevención de riesgos psicosociales: se tratan principalmente dos temas fundamentales, primero la promoción de la sexualidad sana y responsable, generando de esta manera una conciencia clara sobre lo que implica el mal manejo de la sexualidad y las consecuencias que esto trae, como por ejemplo infecciones de transmisión sexual y embarazos no deseados y segundo la prevención de las adicciones, especialmente la adicción a las drogas.
- d) Proyecto de Vida: En esta área se trabaja básicamente el proyecto de vida de los participantes, se trabaja de acuerdo a la edad y a las metas que ellos mismos se propongan también se aprovechan los ejercicios para hacer orientación vocacional en el caso de los participantes de mayor edad.

Así mismo, centramos nuestras intervenciones en desarrollar en nuestros beneficiarios las habilidades para la vida que les permitan tener comportamientos adaptativos positivos y que permitan a los individuos abordar con eficacia las exigencias y desafíos de la vida cotidiana. En particular, las habilidades para la vida son un grupo de competencias psicosociales y habilidades interpersonales que ayudan a las personas a tomar decisiones informadas, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse efectivamente, construir relaciones sanas y empatizar con los demás, y hacer frente y manejar sus vidas de una manera sana y de manera productiva. Las Habilidades para la Vida son acciones que pueden ser dirigidas hacia sí mismo o hacia los demás, e incluso pueden cambiar el entorno haciéndolo favorable para la salud (OMS, 2003, p. 3).

2. Fútbol Con Corazón como organización se rige por los principios del **Pacto Global** en sus directrices.

- a) Los **Derechos Humanos** reconocidos universalmente constituyen un pilar fundamental en nuestra organización, estos se respetan y promueven en todas nuestras áreas y actividades. Buscamos de manera especial respetar, promover y proteger los Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes, población beneficiaria, colaboradores y grupos de interés. Así mismo, FCC se asegura de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
- b) Fútbol Con Corazón se rige bajo estrictos **Estándares Laborales**, respetando y promoviendo siempre los Derechos Laborales de nuestros colaboradores. Nuestros lineamientos de contratación y ascenso se basan en el respeto y la igualdad de oportunidades, esto implica que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para trabajar en nuestra organización, así como una remuneración por sus labores equitativa, sin distinción de género.
- c) Contamos con una serie de directrices con el fin de proteger el **Medio Ambiente** y dar un uso adecuado a los recursos naturales. En nuestras instalaciones e intervenciones promovemos un enfoque de responsabilidad ambiental, por medio del fomento al ahorro de agua y energía, y del reciclaje.
- d) Fútbol Con Corazón se rige bajo una estricta política **Anticorrupción**, promovemos la legalidad y rechazamos la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Trabajamos con organizaciones reconocidas por sus buenas prácticas y en nuestras intervenciones buscamos siempre desarrollar valores en nuestros beneficiarios directos e indirectos como el Respeto, Honestidad, y Solidaridad, con el fin de que más personas aprendan a tomar buenas decisiones y poner fin a esta práctica tan nociva para la sociedad.

3. Fútbol Con Corazón en medio de sus posibilidades busca involucrarse con la Red del Pacto Mundial Colombia, participando en eventos promovidos por esta y aplicando a sus convocatorias.

4. Por medio de los Proyectos de alianzas propuestos por FCC a diversas empresas a través de sus áreas de responsabilidad y/o sostenibilidad corporativa, buscamos siempre promover los principios del Pacto Global y trabajar por la consecución de los ODS con la mayor cantidad de beneficiarios directos e indirectos posibles.

5. FCC procura capacitar constantemente a nuestros colaboradores, socios y grupos de interés en temáticas que van directamente relacionadas con los principios del Pacto Global y los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

1. Fútbol Con Corazón como Organización No Corporativa del Pacto Mundial, y como hemos descrito anteriormente realiza diversas acciones que promueven los diez principios del Pacto Global y buscan la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La medición de los resultados obtenidos en nuestros diferentes proyectos y medidas implementadas se puede medir cualitativa o cuantitativamente.

Los Proyectos e Intervenciones de Fútbol Con Corazón en comunidades vulnerables arrojan las siguientes mediciones de impacto, que a su vez reflejan nuestra contribución para la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, 1, 3, 4, 5, 16.

- ✓ 70% de los participantes resignifican el rol femenino/masculino dentro de la sociedad.
- ✓ 100% de los participantes del programa permanecen escolarizados.
- ✓ 70% de la población muestra claridad en su proyecto de vida.
- ✓ 70% conocen los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas.
- ✓ 70% conocen los riesgos del manejo irresponsable de la sexualidad.

- ✓ 50% de los conflictos presentados en los encuentros de FPLP se resuelven pacíficamente.
- ✓ 40% de participación femenina y 60% participación masculina.
- ✓ 78% de los participantes asisten a sus entrenamientos formativos.

Adicionalmente, por medio de nuestro Canal de Youtube, siguiendo el enlace: <https://www.youtube.com/user/FUTBOLCONCORAZON> se puede observar de manera directa y clara, el gran impacto que nuestra intervención tiene en las comunidades más vulnerables.

2. Fútbol Con Corazón cuenta con una serie de lineamientos y manuales que guían todos nuestros procesos, los cuales van de la mano con los principios del **Pacto Global**.

a) El Protocolo de Atención y Política de Salvaguardia de Fútbol Con Corazón constituye una ruta de acción para la correcta atención para los casos en los que se sospeche o se presente maltrato y abuso sexual a menores. Este plantea cómo Fútbol con Corazón tomará acciones al identificar casos de posible abuso o maltrato en algún niño, niña y joven participante.

El Protocolo se puede visualizar en el **anexo 1**.

b) Todos los procesos de selección y contrataciones llevadas a cabo por Fútbol Con Corazón, siguen unas líneas de acción establecidas en El Manual de Selección de Personal de FCC, esto con el fin de asegurar la incorporación y selección de personal que cumpla con un perfil afín a las aptitudes para cada puesto requerido dentro de la organización, y garantizar que todos los postulantes cuenten con las mismas oportunidades durante el proceso de selección. En todos los casos, las asignaciones salariales se estipulan de acuerdo a las labores y no al género de la persona contratada.

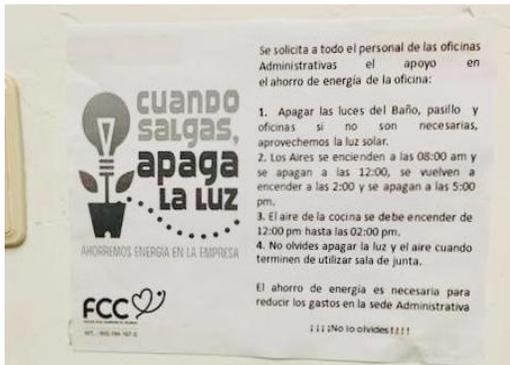
El Manual de Selección de Personal FCC lo encontrarán en el **anexo 2**.

Así mismo, Fútbol con Corazón está sumamente comprometido con la igualdad de oportunidades y de género en el ámbito laboral. En este sentido, de los 48 colaboradores con que cuenta FCC, 22 son mujeres

mientras que 26 son hombres, además 50% de nuestros cargos directivos administrativos son de mujeres, y nuestra Junta Directiva se compone por 2 mujeres y 3 hombres.

Igualmente nuestro programa Lidercor (líderes con corazón) el cual está enfocado en la formación de jóvenes líderes, que puedan replicar las enseñanzas y la metodología FCC ha impactado directamente a 95 mujeres, que componen el 60% del total de la población capacitada.

- c) En FCC buscamos fomentar el ahorro de agua y energía, y el reciclaje en nuestras instalaciones e intervenciones. Para este fin hemos diseñado campañas de concientización con el fin que nuestros colaboradores estén siempre atentos al cuidado del Medio Ambiente.



- d) Todos nuestros procesos y alianzas se basan en la legalidad y los valores que promovemos. Hemos diseñado una estricta política Antifraude y Anticorrupción en donde se establece los requisitos y recomendaciones para ayudar a prevenir el fraude y la corrupción en todas las formas en donde están involucrados los intereses de Fútbol con Corazón.

Nuestra Política Antifraude y Anticorrupción lo encontrarán en el **anexo 3.**

3. Fútbol Con Corazón con el fin de estrechar relaciones con la Red Colombia del Pacto Global y continuar capacitándonos en temas referentes a los ODS, hizo parte del Congreso Pacto Global organizado por la Pacto Global Red

Colombia y la Cámara de Comercio de Bogotá. Así mismo presentamos nuestra iniciativa al Reconocimiento de las Buenas Prácticas para la consecución de los ODS.



4. FCC ha implementado alianzas con diversas empresas a través de sus áreas de responsabilidad y/o sostenibilidad corporativa, promoviendo por medio de distintas actividades los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a su vez beneficiando a la mayor cantidad de personas posibles.





5. En Fútbol Con Corazón hemos capacitado constantemente a nuestros colaboradores en temas directamente relacionadas con los principios del Pacto Global y los Objetivos del Desarrollo Sostenible, tales como liderazgo, igual de género, Empoderamiento, No-violencia, promoción y protección de los Derechos Humanos, Hábitos saludables, violencia sexual y rutas de acción para casos de maltrato y abuso, entre otros.



ANEXOS:

Anexo 1: Protocolo de Atención y Política de Salvaguardia FCC

Protocolo de Atención y Política de Salvaguardia - Fútbol con Corazón

Ruta de comunicación y Acción Institucional

La presente es una ruta de acción para la atención para los casos en los que se sospeche o se presente maltrato y abuso sexual a menores. Los procedimientos a desarrollar están basados en el protocolo de la Institución Educativa Jorge Robledo y el Mapa de ruta para la prevención y la atención de situaciones de maltrato y abuso sexual infantil en el sector salud de la UNICEF.

Esta ruta le mostrará cómo Fútbol con Corazón tomará acciones al identificar casos de posible abuso o maltrato en algún niño, niña y joven participante.

Situaciones de sospecha o indicadores de maltrato y abuso

Situaciones tipo 1

- Cambios bruscos en el estado de ánimo.
- Llanto frecuente.
- Actuar constantemente bajo el secreto.
- Dificultades escolares.
- Estados depresivos, tristezas, llantos, aislamiento sin causa aparente.
- Miedo a aceptar la compañía de alguna persona en especial.

- Temor hacia algunas personas.
- Para este tipo de situaciones el nivel de atención recomendado es el 1.

Situaciones tipo 2

- Comportamientos de auto estimulación frecuente en presencia de otras personas.
- Interés excesivo por juegos con contenidos sexuales, los cuales no son acordes con la edad.
- Tocamientos o intento de tocamientos de los genitales de otras personas.
- Conductas o conocimientos sexuales inadecuados para su edad.
- Cambios bruscos en el estado de ánimo. (en mayor frecuencia)
- Llanto frecuente. (en mayor frecuencia)
- Actuar constantemente bajo el secreto. (en mayor frecuencia)
- Dificultades escolares. (en mayor frecuencia)
- Estados depresivos, tristezas, llantos, aislamiento sin causa aparente.
- Miedo a aceptar la compañía de alguna persona en especial. (en mayor frecuencia)
- Temor hacia algunas personas. (en mayor frecuencia)
- Para este tipo de situaciones el nivel de atención recomendado es el 2.

Situaciones tipo 3

- Tiene dificultades para caminar o para sentarse.
- Dolores abdominales o pélvicos.
- Irritación, picazón, inflamación, mal olor, flujo de sangre o de otra materia en el área vaginal y/o anal.

- Moretones en el cuerpo.
- Infecciones urinarias frecuentes.
- Enuresis (Orinarse en la ropa) o Encopresis (Defecación involuntaria)
- Infecciones de transmisión sexual.
- Embarazo a temprana edad.
- Para este tipo de situaciones el nivel de atención recomendado es el 3.

Niveles de atención

Nivel 1.

- Continúe observando los comportamientos, su frecuencia, intensidad y cambios.
- Si es necesario, entable una conversación bajo una relación de confianza y afecto, sin hacer preguntas directas ni presionar posibles respuestas. Tenga cuidado de no generar alerta en el niño.
- Indague de manera informal con algún familiar del niño o persona cercana, el tiempo de aparición de las conductas de la situación 1.
- Si tras hacer lo anterior encuentra elementos para sospechar de abuso sexual o maltrato, pase al nivel 2 de atención.

Nivel 2.

- Póngase en contacto con el acudiente, con el único propósito de verificar cómo es el comportamiento del niño o niña en casa, teniendo cuidado de no alertar a esta persona frente a alguna situación irregular que le esté sucediendo al niño o niña.

- Si los comportamientos se presentan en varios ambientes y de forma recurrente, indague con el acudiente qué medidas ha tomado ante esta situación y que los puede estar generando.
- Genere compromisos por parte del acudiente con respecto al niño o niña, que permitan identificar que está sucediendo, que el niño o niña exprese lo que siente y tomar acciones para que esos comportamientos desaparezcan.
- Por último remita el caso un profesional en psicología (puede ser en la EPS del niño o el psicólogo del colegio donde estudia) para una orientación. Si por el contrario, el acudiente niega la aparición de estos síntomas en el hogar o en otros ambientes, no indague más y lleve el caso a su Director de sede o Coordinador general del proyecto.

Nivel 3.

- Activar la ruta de atención.

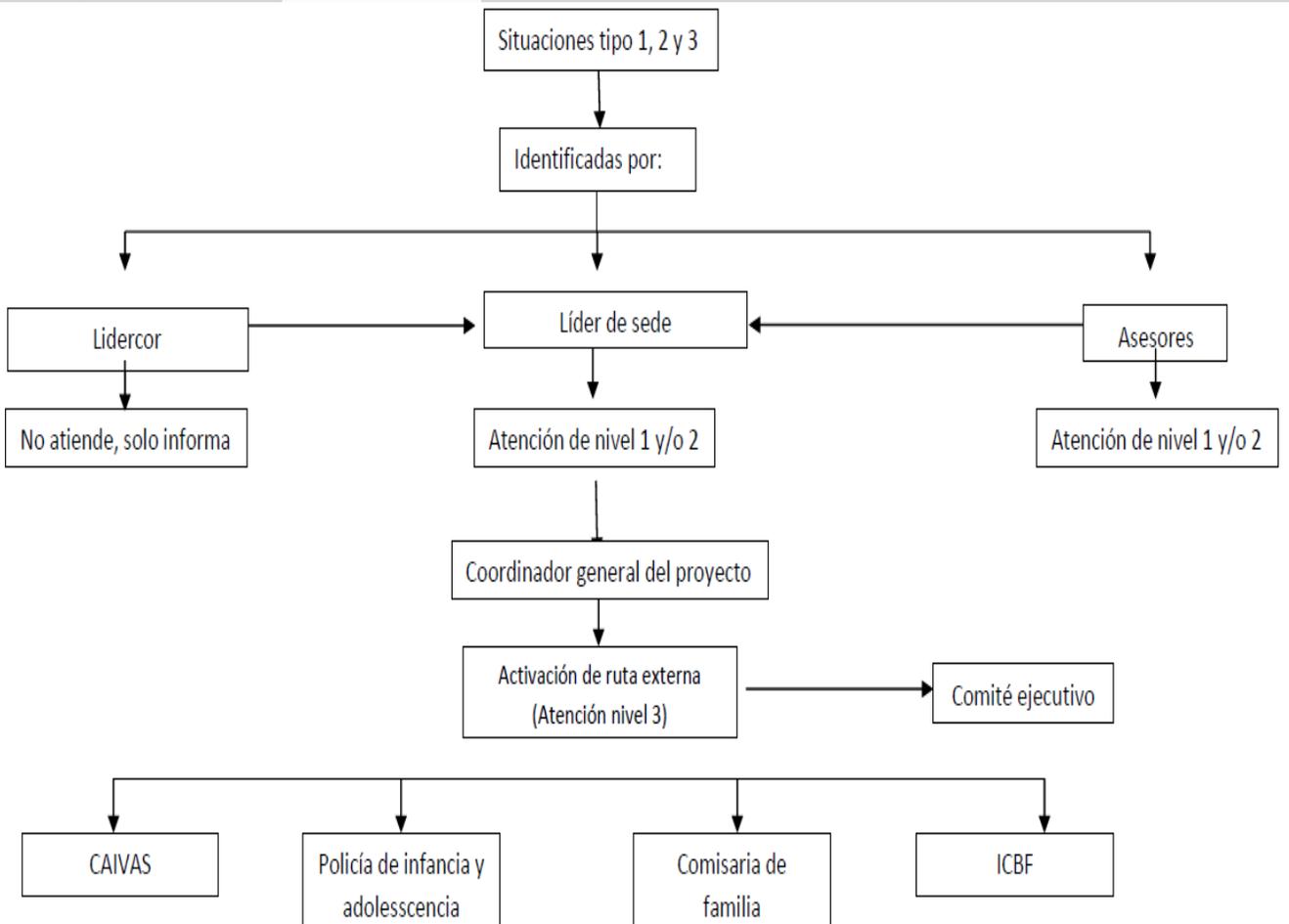
Tener en cuenta que:

Recuerde que un solo síntoma no habla de un abuso sexual infantil, debe presentarse recurrencia en el tiempo y la sumatoria de varios síntomas físicos, comportamentales y sexuales. Sin embargo, existen signos físicos que dan cuenta de forma inmediata el hecho de

un presunto abuso sexual infantil.

Protocolo de atención para casos de maltrato infantil o abuso sexual

Ruta de comunicación y acción institucional



Manual de Selección de personal



1. INTRODUCCION

El presente manual consiste en una descripción de los pasos necesarios para realizar un proceso de selección, los responsables, las políticas para su realización y demás ayudas que le sirvan a Fútbol con Corazón para establecer las líneas de acción en la incorporación y selección del personal que cumpla con un perfil afín a las aptitudes para cada puesto requerido dentro de la organización, para de esta manera fortalecer la administración del personal y la mejora continua de los procesos

2. OBJETIVOS DEL MANUAL DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

Identificar, atraer, seleccionar y vincular el personal requerido para garantizar el correcto desarrollo de las actividades y la consecución de las metas establecidas por la organización.

3. ALCANCE

El presente manual está dirigido a todos los niveles jerárquicos de la compañía.

4. POLÍTICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Para cubrir una vacante se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. La vacante debe existir en el área que lo requiere, de lo contrario debe tramitarse primero ante la Dirección la aprobación del nuevo cargo.
2. El jefe de la dependencia solicitante debe diligenciar el formato de requerimiento de personal el cual se encuentra en la documentación compartida por el área administrativa solicitando el cubrimiento de la vacante en un espacio de 15 días hábiles para cubrimiento de cargos administrativos nivel Jefaturas y un espacio no inferior a 7 días hábiles nivel asistencial y operativo.
3. Solo se inicia un proceso de selección si se tiene autorización en el formato respectivo por parte del Director o su Representante Legal.
4. Los traslados denominados horizontales serán tramitados directamente con la Administración en acuerdo con los respectivos jefes/ directivos.
5. Los ascensos estarán sujetos a un proceso de selección por convocatoria interna.

6. El proceso de presentación de candidatos varía de acuerdo al perfil, para jefaturas, coordinaciones y directivos, 20 días hábiles para personal operativo y asistencial 10 días hábiles.

5. RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACION

El área administrativa será responsable por:

1. Diseño del requerimiento para realizar el reclutamiento en los medios estipulados por la compañía.
2. Reclutamiento y pre selección
3. Elaboración del perfil de valoración
4. Participación en la toma de decisiones, candidato idóneo

Las personas no seleccionadas podrán participar, de acuerdo a su perfil, en otros procesos de selección, por lo que quedaran grabadas en la base de datos utilizada para tal fin, en el área administrativa.

A todos los participantes de un proceso se les informara su aceptación o no, y se les agradecerá su participación.

6. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS POR CARGO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO:

1. Verificar antes de iniciar un proceso de reclutamiento y selección que exista aprobación y contenido presupuestario para el mismo, ya sea para cargos nuevos, ascensos y reemplazo definitivo del cargo.
2. Verificar con el área solicitante del proceso que el perfil del puesto deseado coincida con el perfil del manual de funciones aprobado, en caso contrario aclarar con el solicitante y hacer los ajustes pertinentes.
3. Definir las fuentes de reclutamiento, ya sean internas o externas que se aplicaran en el proceso en acuerdo con el solicitante de la vacante.
4. Abrir el concurso internamente para los colaboradores que estén interesados en participar
5. Revisar la base de datos como fuente de consulta
6. Colocar las fuentes externas
7. Aprobar el borrador de la vacante y su publicación
8. Análisis y evaluación de hojas de vida

9. Verificación de datos y referencias
10. Coordinar la citación del personal a entrevista de identificación (pre selección)
11. Coordinar la cita para entrevista con jefe inmediato
12. Coordinar la cita para pruebas técnicas y de competencias
13. Participar en caso de ser requerido, en el análisis grupal del candidato
14. Supervisar el proceso de retroalimentación de participantes en el proceso
15. Supervisar el proceso de verificación de competencias
16. Supervisar la realización de los exámenes médicos
17. Realizar informe final de selección y enviarlo al área solicitante
18. Supervisar el procedimiento de contratación del personal

JEFE INMEDIATO/COORDINADOR/ DIRECTOR

1. Identificar el candidato que presenta las competencias y habilidades requeridas
2. Diseñar la prueba de conocimientos
3. Dirigir, realizar y calificar la prueba de conocimientos
4. Participar en análisis grupal del candidato
5. Realizar la revisión del proceso de pre selección e informar a la administración si el candidato continúa o no en el proceso.
6. Realizar la entrevista de selección
7. Seleccionar al candidato idóneo para la ocupación del puesto e informar al área administrativa para que efectúe el procedimiento de contratación

7. REVISION/CREACION DEL PERFIL DEL CARGO

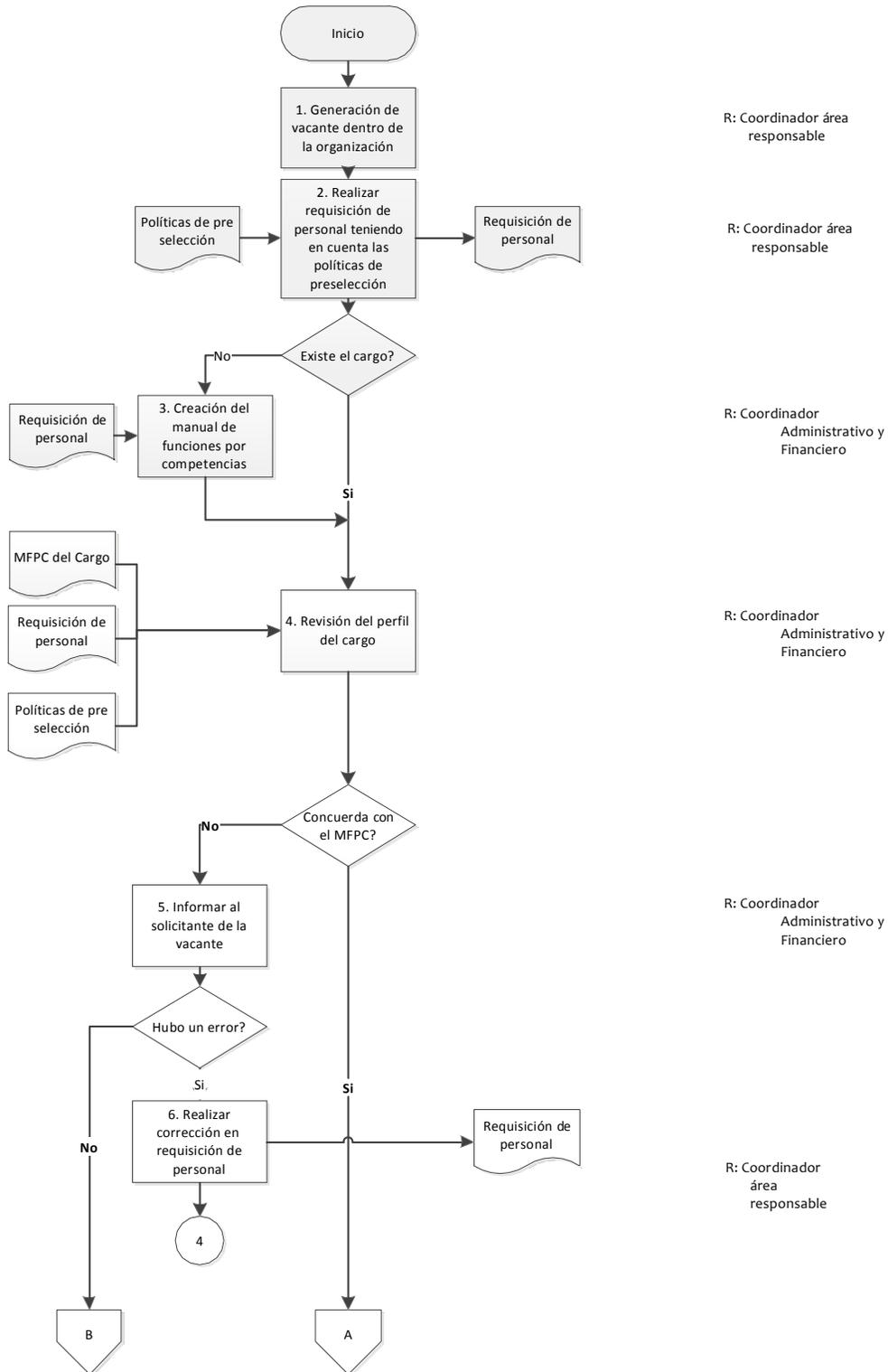
La creación del perfil debe realizarla el jefe inmediato del cargo y será revisada una vez al año para realizar en caso de ser necesario los ajustes o cambios.

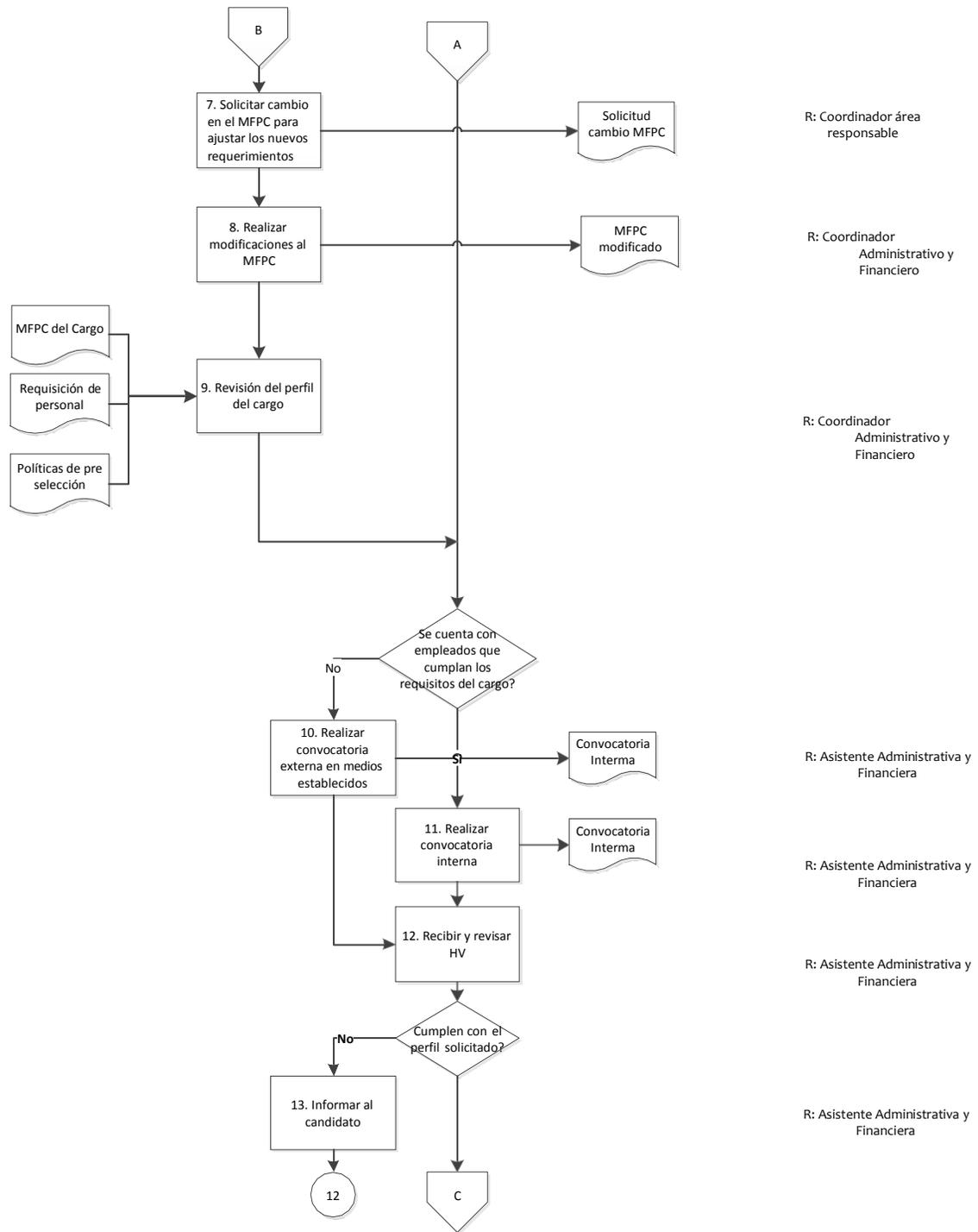
8. PERFIL DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

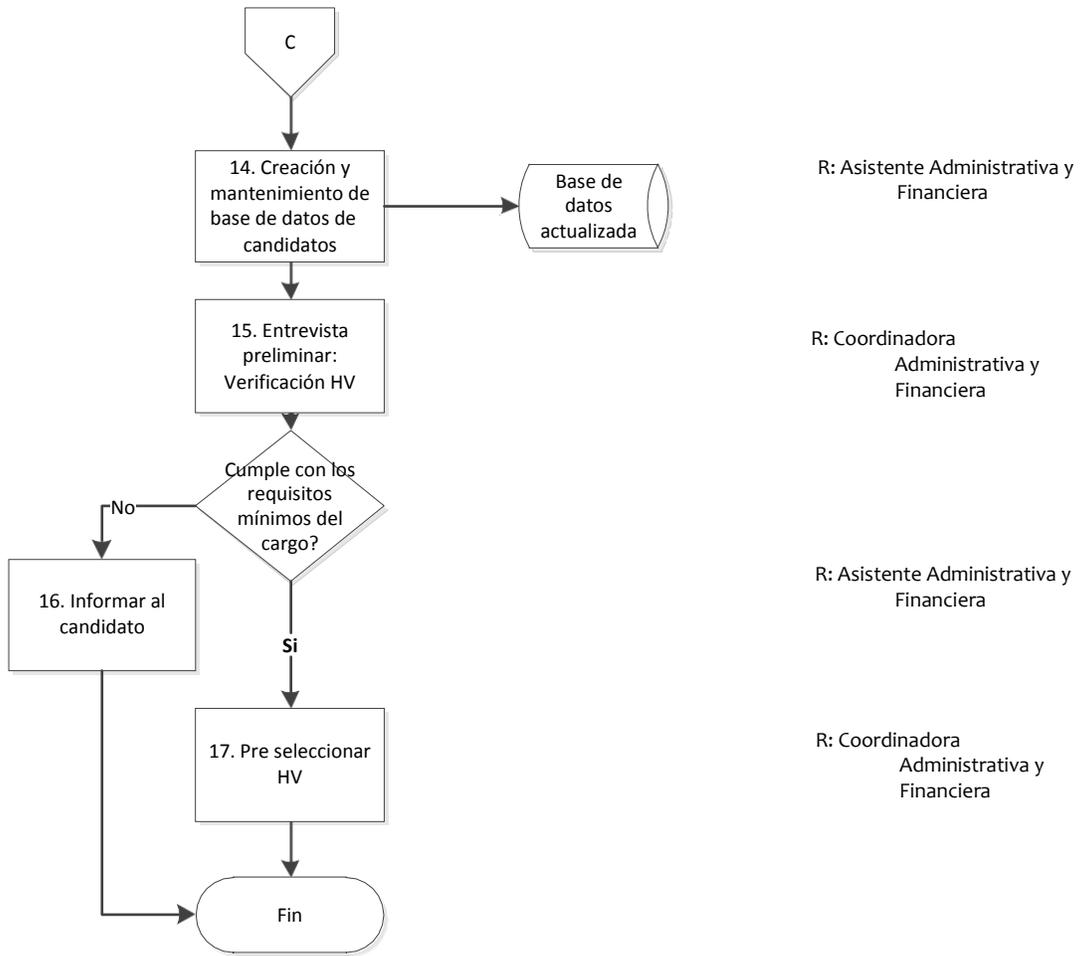
Las competencias organizacionales se encuentran documentadas en cada manual de funciones en donde se establecen las habilidades, experiencia y comportamientos deseables en cada cargo.

FASES DEL PROCESO

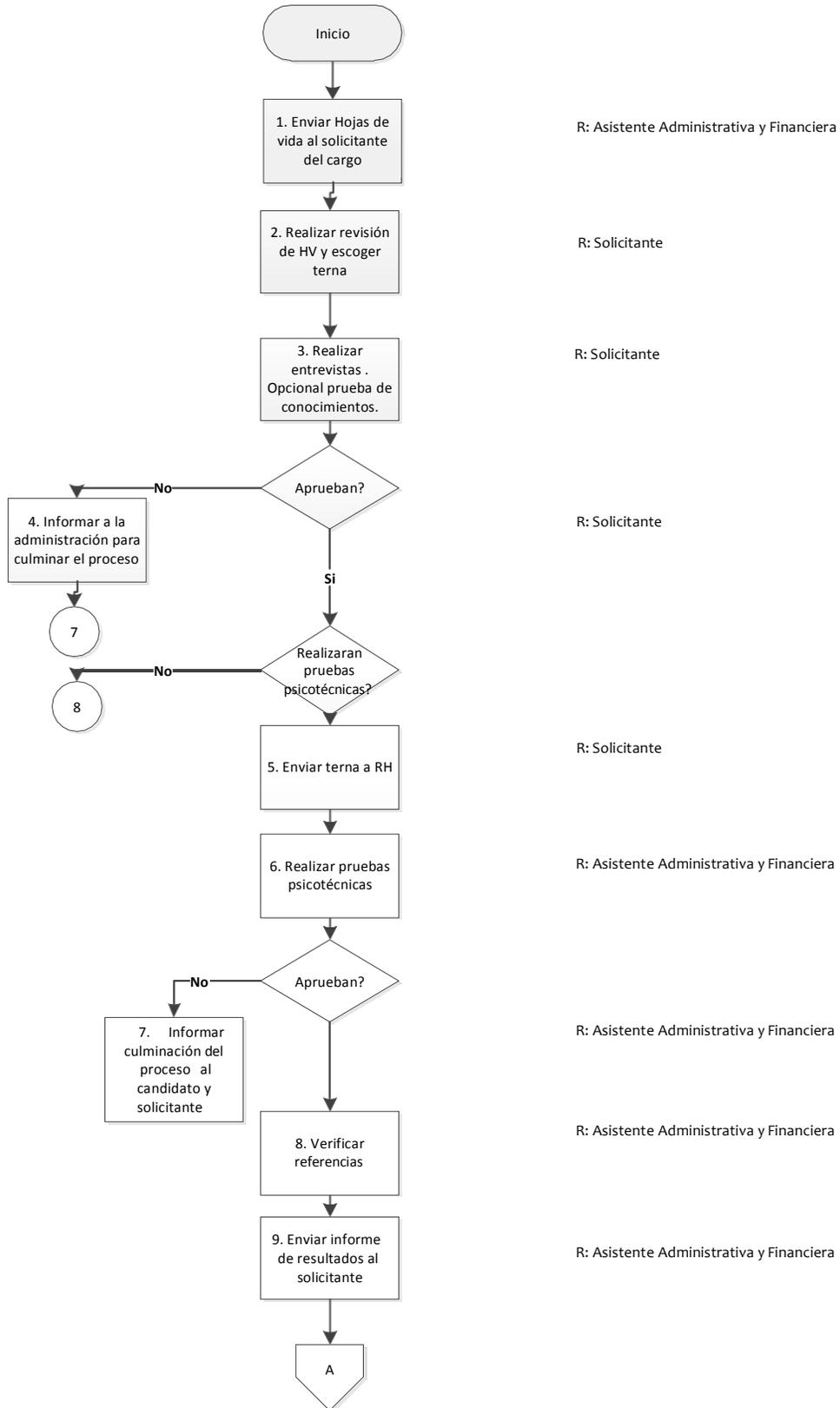
9. PRESELECCION

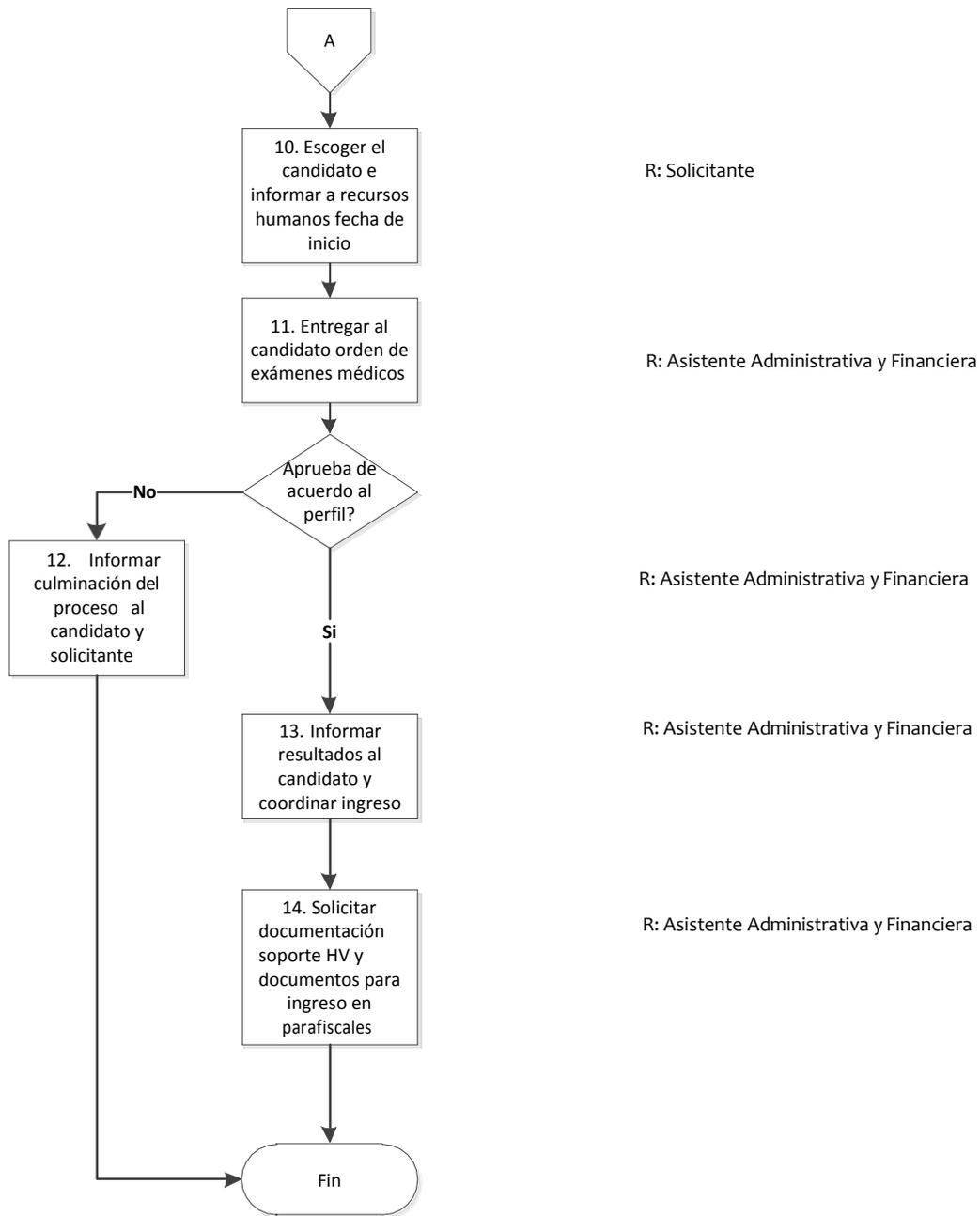






10. SELECCIÓN*





*En la selección de cargos de coordinadores y directivos se puede utilizar la herramienta de assessment center.

11. RECLUTAMIENTO

11.1- RECLUTAMIENTO INTERNO

Se tiene en cuenta la promoción interna, los empleados actuales son muchas veces la mejor fuente de candidatos. La convocatoria se realiza por medio escrito, correo electrónico, informando sobre el cargo, los requisitos exigidos y la fecha máxima de postulación.

El reclutamiento interno se puede aplicar para todo tipo de cargo.

11.2- RECLUTAMIENTO EXTERNO

Se tiene en cuenta primero el personal con vinculación transitoria: aprendices, estudiantes en práctica y prestación de servicios.

Seguidamente se exploraran las siguientes opciones:

1. Base de datos de hojas de vida
2. Búsqueda en bases de datos universidades
3. Agencias de empleo
4. Recomendación empleados

El reclutamiento externo se puede aplicar para todo tipo de cargo. Cuando existe una vacante se utiliza el banco de hojas de vida.

12. ENTREVISTA ORGANIZACIONAL

Es la confrontación de la hoja de vida con la sustentación personal del candidato, aspectos personales, familiares, laborales y de conocimientos específicos básicos.

Esta técnica consolida la pre selección y filtra los candidatos más ajustados al perfil de valoración.

13- PRUEBAS TECNICAS Y DE SELECCIÓN

Las pruebas que se pueden utilizar son las siguientes:

1. **Formato de entrevista organizacional:** Este formato se aplica a todas las personas seleccionadas. A medida que se van planteando las preguntas van surgiendo nuevas que se van anotando, con el fin de detectar puntos positivos que se ajustan al perfil solicitado por el cargo. Se evalúan las competencias organizacionales.

2. **Prueba técnica:** Su objetivo es evaluar el grado de nociones, conocimiento o habilidades. Se puede realizar por medio oral, escrito o de realización. Su aplicación se establece con el Solicitante del cargo. Estas pruebas son construidas con el solicitante, definiendo su objetivo, área a examinarse, temas necesarios y grado de dificultad en proporción al tiempo de la prueba.
3. **Pruebas Psicométricas:** Evalúan rasgos de personalidad, habilidades, motivación y aptitudes
4. **Entrevista Psicológica:** Busca obtener información profunda del candidato, que conduzca a evaluar su idoneidad en el puesto al que aspira.
5. **Diagnostico Ocupacional:** Son los elementos claves encontrados en la selección como son las características de personalidad, valores, habilidades, entre otras.
6. **Pronostico ocupacional:** Está relacionado con el ajuste y motivación del empleado en el nuevo cargo, debe hacerse a corto, medio y largo plazo. Este ajuste se condiciona al entorno social y ambiente físico que lo rodea.

Para cargos directivos y/o coordinadores se puede utilizar la herramienta de assessment center con el fin de evaluar al candidato, estos serán tercerizados y se les brindará la información de perfil, competencias, salario, jerarquía, personal a cargo y demás información que sea solicitada. La logística será administrada por el Coordinador Administrativo y Financiero.

Los assessment centers o centros de selección consisten en asignar una serie de ejercicios en donde se prueban las habilidades y los atributos personales de los candidatos requeridos para una vacante laboral específica y tienen un nivel de precisión del 70%.

Antes de iniciar el Coordinador Administrativo y Financiero debe tener claridad en las competencias que quiere que el futuro candidato seleccionado tenga para desempeñar bien sus labores. También debe tener claro las habilidades técnicas y los atributos esenciales que requiere el cargo como tal.

Lo más importante de un assessment center es evaluar y valorar en todo momento de los ejercicios que se llevan a cabo para así poder seleccionar al candidato ideal. Estos ejercicios involucran las siguientes actividades:

1. Ejercicios en grupo (resolución de casos): Por lo general, en los ejercicios en grupo se pide discutir un tema en específico, o bien debatir sobre problemas o dificultades que pueden surgir en el entorno laboral.

En la gran mayoría de casos, no se competirán en contra de los demás candidatos, sino que el grupo entero será puesto en prueba; cada participante de manera equitativa.

Los evaluadores son los encargados de observar la manera en la que los individuos interactúan entre sí y cómo se desarrolla el ejercicio grupal. Claro está que no todos los assessments centers son estandarizados. Estos dependen de las habilidades, competencias y aptitudes que necesite el cargo en específico.

2. Entrevistas: Las entrevistas serán algo distintas. Se espera que en las entrevistas asistan directores o coordinadores de la compañía y/o personal especialista.
3. Presentaciones (personales y de ideas que quieran ser expuestas): A los candidatos se les da cualquier temática y tienen un determinado tiempo para prepararlo. En este ejercicio se observarán aspectos como: manejo de tiempo, manejo de público, capacidad de hablar en público, capacidad de análisis y capacidad de exponer los principales puntos.
4. Pruebas psicotécnicas: Estas son diseñadas con el objetivo de probar habilidades numéricas, verbales y espaciales. Generalmente estas pruebas tienen un tiempo limitado en el que la persona debe trabajar ágilmente con el objetivo de intentar terminar la prueba.

14. VERIFICACION DE DATOS Y REFERENCIAS

Es una técnica que permite verificar la autenticidad de los documentos aportados por los candidatos, mediante contacto directo con las empresas o entidades que son fuente y de esta forma asegurar la veracidad de la información y dando confianza a la vinculación.

14.1-Verificación de datos académicos: Estudia el historial académico del aspirante. En esta etapa se hace importante confirmar los estudios que se encuentran en la hoja de vida, se hace énfasis en la educación superior. Las fuentes que aportan información suficiente para esta verificación son: Universidades e Instituciones tecnológicas.

14.2-Verificación de datos y referencias laborales: Valida la trayectoria laboral del candidato. Las fuentes de información son las empresas en las que labora o ha laborado el candidato. Deben ser verificadas las 3 últimas empresas en donde ha laborado el candidato.

El desarrollo de esta etapa se debe diligenciar el formato de verificación de referencias laborales y su importancia radica en la recolección de información sobre competencias que caracterizan al aspirante. Para el cumplimiento de este objetivo se realizaran preguntas claves como:

- Mencione al menos dos fortalezas que sobre salen en NOMBRE DEL ASPIRANTE
- Cual considera usted que fue el principal aporte del candidato a la empresa
- Describa una situación crítica en la que se vio involucrado y como la resolvió
- De las siguientes competencias cuales considera que caracterizan al candidato: las competencias se enuncian de acuerdo al perfil
- Como fue la relación de NOMBRE DEL ASPIRANTE con sus jefes, compañeros, proveedores, clientes

FORMATO VERIFICACION DE REFERENCIAS

		FORMATO VERIFICACION REFERENCIAS		Cod: FOR-ADMO-XX	
				Version: 01	
FECHA: _____					
Nombre del candidato			Cedula		
Cargo al que aspira _____					
Empresa _____					
Nombre del informante			Cargo		
Realacion con el candidato: marque con una X					
Jefe _____					
Compañero _____					
Otro (especifique) _____					
Cargo desempeñado por el candidato			Fecha de Ingreso		
_____			Fecha de retiro		
_____			_____		
Tipo de vinculacion: marque con una X			Motivo del retiro: marque con una X		
Contrato a termino indefinido _____			Voluntario _____		
Contrato a termino fijo _____			Terminacion de Contrato _____		
Prestación de servicios _____			Despido _____		
_____			Otro (especifique) _____		
Observaciones: de acuerdo a preguntas tipo del manual					

Contrataria nuevamente al candidato? Si _____ No _____					
Conclusiones y observaciones					

Elaborado por: _____					
Cargo: _____					

15. Verificación de referencias personales

FUENTES DE INFORMACION: Las fuentes que aportan la información suficiente para el aseguramiento son:

1. Universidades e instituciones de educación superior o técnica para estudios cursados.
2. Fiscalía para antecedentes judiciales o por medio de la página web de la policía.
3. Las empresas en que labora o ha laborado el empleado para verificación de experiencia
4. Conocimiento del entorno familiar por medio de visita domiciliaria en caso que el cargo lo requiera

16. SELECCIÓN

Una vez realizadas todas las pruebas, entrevistas y verificaciones se compran los resultados obtenidos contra el perfil de la vacante realizando una valoración que no puede ser inferior al 70%.

Cada técnica se valora de la siguiente forma:

1. Entrevista Organizacional: 35%
2. Prueba técnica: 30%
3. Evaluación sociológica: 25%
4. Aseguramiento: 10%

Luego de realizar las valoraciones respectivas, el Solicitante informa a la administración cual fue le escogido, los motivos de la selección y la fecha de ingreso.

17. CONVOCATORIAS

• CONVOCATORIA INTERNA

Las convocatorias internas se realizaran a través del correo electrónico y se especificara: Nombre del Cargo, Perfil del cargo, Requisitos de estudio, Requisitos de experiencia, conocimientos, habilidades, salario, tiempo hasta el cual se reciben las postulaciones y hojas de vida.

Las hojas de vida que apliquen se revisaran por parte del Coordinador Administrativo y Financiero en conjunto con el solicitante para determinar que hojas de vida cumplen los requisitos y continúan con el proceso.

A los diferentes postulantes se les informa si continúan o no en el proceso, en caso negativo, se les explica las razones por las cuales su perfil no es acorde con lo solicitado.

- **CONVOCATORIA EXTERNA**

Se realizará la convocatoria externa en portales de empleo, universidades y en casos determinados en prensa.

Los datos mínimos a especificar son los siguientes: Nombre del Cargo, Perfil del cargo, Requisitos de estudio, Requisitos de experiencia, conocimientos, habilidades, salario, si requiere viajar, lugar de trabajo, tiempo hasta el cual se reciben las postulaciones y hojas de vida.

Las hojas de vida que apliquen se revisaran por parte del Coordinador Administrativo y se aplica el procedimiento de selección especificado.

18. MODELO DE HOJA DE VIDA

Se les solicitará a todos los participantes en un proceso de selección diligenciar el siguiente formato de hoja de vida con el fin de facilitar el resumen de los datos básicos del aspirante y la verificación de la información

		FORMATO DE HOJA DE VIDA FCC			Cod: FOR-ADM-XX Version: 01	
Fecha:					FOTO	
INFORMACION PERSONAL						
Nombre(s)		Apellido (s)				
Lugar Nacimiento		Fecha Nacimiento				
No. Cedula		Estado Civil				
No. Hijos		Edades				
Direccion						
Correo Electronico						
Telefono Fijo		Celular				
INFORMACION ACADEMICA						
Estudios		Institucion		Titulo	Ciudad	Año
Universitarios						
Maestría						
Especializacion						
Otros						
FORMACION COMPLEMENTARIA						
Indique conocimientos de la siguiente forma: A: Alto, M: Medio, B: Bajo						
		Nivel		Nivel		
Habilidad	Ingles			Excel		
EXPERIENCIA LABORAL						
Relacione sus trabajo empezando por el mas reciente						
Empresa		Cargo	Fecha Inicio	Fecha Fin	Jefe Inmediato	
REFERENCIAS PERSONALES						
Nombre		Cargo	Celular			

ANALISIS Y EVALUACION DE HOJA DE VIDA Se utiliza el siguiente formato durante los análisis de las hojas de vida en las entrevistas

	ANALISIS Y EVALUACION DE HOJA DE VIDA				Cod: FOR-ADM-XX Version: 01
FECHA					
Nombre				Empleo Actual	
Cedula				Empres a	
Cargo al que aspira					
ANALISIS DE COMPETENCIAS DE ACUERDO AL PERFIL					
ANALISIS DE ESTUDIOS BASICOS/POSTGRADO/ADICIONALES					
ANALISIS DE EXPERIENCIA					
ANALISIS DE HABILIDADES					
OBSERVACIONES					
RESULTADOS DEL ANALISIS					
Elaborado por:					
Cargo:					

Se realizará el análisis de la hoja de vida de acuerdo al perfil del cargo contenido en el manual de funciones. Se tendrán en cuenta los estudios adicionales: postgrado/adicionales, lo cual le sumara o restara valor durante el proceso.

19. NOTIFICACION DE CULMINACION DE PROCESO DE SELECCIÓN

Se realizará de forma escrita por la Asistente Administrativa y Financiera informándoles a los participantes la finalización del proceso y agradeciendo su participación.

Al candidato seleccionado se le enviara un correo informándole la fecha de ingreso y los documentos requeridos para su vinculación.

20. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA LA VINCULACION

Los siguientes son los documentos que debe traer el candidato seleccionado antes de su ingreso a la compañía:

1. Hoja de Vida firmada (formato establecido)
2. Foto recientes tipo documento
3. Tres fotocopias del documento de identidad al 150%
4. Fotocopia de los certificados de estudio (hasta el nivel cursado)
5. Fotocopia de certificado judicial
6. Certificación de la Eps a la cual se encuentra afiliado
7. Certificación del fondo de pensiones en el cual se encuentra inscrito
8. Fotocopia de los documento de identidad de los beneficiarios
9. Certificaciones laborales anteriores

Esto con el fin de realizar las diferentes afiliaciones a salud, pensión, caja de compensación, ARL, etc.

Anexo 3: Política Antifraude y Anticorrupción

POLÍTICA ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN DE FÚTBOL CON CORAZÓN

1. SOBRE ESTA POLÍTICA

Esta política establece los requisitos y recomendaciones para ayudar a prevenir el fraude y la corrupción en todas las formas en donde están involucrados los intereses de Fútbol con Corazón.

Un soborno puede incluir cualquier pago, beneficio o regalo ofrecido o dado con el propósito de influir en una decisión o resultado. El soborno no siempre puede ser de gran valor. Podría ser un pequeño almuerzo o una invitación a un evento deportivo.

Un fraude es una práctica corrupta, un engaño ilícito o criminal destinado a obtener ganancias financieras o personales.

Reconocemos que las prácticas comunes y/o culturales varían en los territorios donde Fútbol con Corazón está presente a través de nuestros servicios o proyectos. Sin embargo, estamos totalmente comprometidos a cumplir con nuestras obligaciones en virtud de la legislación y las leyes aplicables.

Si alguna vez tiene dudas sobre una situación con la que se presente sospecha de fraude o corrupción puede comunicarse con Carlos Perez Castro, Director Ejecutivo de Fútbol con Corazón de manera inmediato.

2. ¿QUIÉN DEBE CUMPLIRLA?

La política de lucha contra el fraude y la corrupción de Fútbol con Corazón son obligatoria para todos los empleados, agentes, intermediarios, consultores, distribuidores, subcontratistas, proveedores y socios que trabajan para la organización o en su nombre en cualquier lugar del mundo.

Se espera que nuestros empleados, agentes, intermediarios, consultores, distribuidores, subcontratistas, proveedores y socios se comporten de acuerdo con los estándares establecidos en esta política y repliquen (como mínimo) estas políticas entre sus propios empleados, contratistas y socios.

La prevención, detección y denuncia de fraude o corrupción en cualquier forma es responsabilidad de todos los empleados de la organización y de todas las personas y/o entidades que representan o están relacionadas con Fútbol con Corazón.

Las organizaciones deben asegurarse de que existan los canales confidenciales apropiados para que los empleados informen cualquier sospecha de fraude o corrupción. Cualquier incumplimiento de esta política será tratado seriamente y puede resultar en una acción disciplinaria, legal o en la terminación del contrato.

3. ¿CÓMO SE CUMPLE?

Usted, en representación de su organización, debe leer atentamente y cumplir con los términos de esta política. También se requiere que proporcione una confirmación por escrito de que cumplirá con esta política, firmando la cláusula pertinente al final de esta política.

4. ¿QUÉ PASA SI NO CUMPLES?

Cualquier acto de fraude o corrupción, en cualquier forma, es inaceptable. Tomaremos medidas disciplinarias contra cualquier persona que incumpla con la política de lucha contra el fraude y la lucha contra la corrupción incluyendo terminación laboral o comercial que se tenga. El incumplimiento de esta política también puede dejarlo abierto a un proceso penal.

Para los socios del programa Fútbol con Corazón:

El incumplimiento de esta política por parte de los empleados, agentes, intermediarios, consultores, distribuidores, subcontratistas, proveedores y socios del programa podría hacer que la organización incumpla la política. Este delito puede resultar en la cancelación y terminación de los acuerdos de subvención existentes y probablemente conduciría a una publicidad negativa a largo plazo y un daño grave a la reputación de Fútbol con Corazón y los socios del programa involucrados.

5. LO QUE NO PUEDES HACER

Conducta prohibida

La siguiente conducta está absolutamente prohibida en esta política:

- Realizar o aceptar un soborno en cualquier forma o momento;

- Designar a un tercero o proveedor para que actúe en nombre de Fútbol Con corazón que usted conozca o tenga buenas razones para creer que se ha involucrado en una conducta corrupta o ilegal, incluidos los delitos previstos en la Ley;
- Pagar a un tercero con el propósito de ser un "reparador" para "abrir puertas" y hacer conexiones de cualquier tipo.

Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son pagos, generalmente pequeños pagos en efectivo hechos a funcionarios de bajo nivel, como un soborno para asegurar o acelerar el desempeño de una rutina. O acción necesaria o nivel de servicio. Los empleados de Fútbol Con corazón o los socios del programa nunca deben ofrecer, pagar, solicitar ni aceptar sobornos en ninguna forma, incluidos los pagos de facilitación.

Excepción: la única excepción a pagar un pago de facilitación es cuando su vida está en peligro. Si se realiza un pago de facilitación en tales circunstancias, se debe informar tan pronto como sea posible a Carlos Perez Castro, Director Ejecutivo de Fútbol Con corazón para que se pueda registrar.

6. CÓMO VERIFICAR A SUS PROVEEDORES Y SOCIOS: DEBIDA DILIGENCIA

Cuando exista un riesgo significativo de soborno, todos los empleados y socios del programa deben consultar a Fútbol Con corazón en relación con las medidas de cumplimiento adecuadas contra el soborno antes de:

- Designar un nuevo proveedor;
- Entrar en una sociedad;
- Designar a un agente para trabajar en nombre de la organización; o
- Celebrar un nuevo contrato / o modificar los términos de un contrato existente.

Un riesgo significativo de soborno puede surgir si:

1. El proveedor, socio o agente, etc., está basado en un País / Jurisdicción de Alto Riesgo;
2. Los servicios involucran a socios que obtienen permisos oficiales, permisos o acuerdos de funcionarios públicos o agencias; o
3. Hay razones particulares para sospechar que el riesgo de corrupción o soborno es más alto de lo normal.

Indicadores potenciales de corrupción o fraude. (Fuente: Serious Fraud Office, Reino Unido)

- Pagos en efectivo anormales
- Presión ejercida para que los pagos se realicen con urgencia o antes de lo programado
- Los pagos se realicen a través de un país tercero (por ejemplo, bienes o servicios suministrados al país 'A' pero el pago se está realizando hecho, por lo general a una compañía fantasma en el país 'B')
- Porcentaje de comisión anormalmente alto que se paga a una agencia en particular. Esto se puede dividir en dos cuentas para el mismo agente, a menudo en diferentes jurisdicciones.
- Reuniones privadas con contratistas públicos o compañías que esperan licitar contratos. • Se reciben lujosos obsequios.
- El individuo nunca se toma un descanso, incluso si está enfermo, festivo o insiste en tratar con contratistas específicos por sí mismo
- Tomar decisiones inesperadas o ilógicas aceptando proyectos o contratos
- Proceso inusualmente fluido de casos en los que la persona no tiene el nivel esperado de conocimiento o experiencia
- Abusar del proceso de decisión o poderes delegados en casos específicos
- Acordar contratos no favorable para la organización ya sea con términos o período de tiempo
- Preferencia inexplicable para ciertos contratistas durante el período de licitación
- Evitar verificaciones independientes en los procesos de licitación o contratación
- Levantar barreras alrededor de roles o departamentos específicos que son clave en el proceso de licitación / contratación
- Omitir la licitación normal / contratistas de procedimientos.
- Facturas acordadas en exceso del contrato sin causa razonable
- Documentos faltantes o registros con respecto a reuniones o decisiones
- No se siguen los procedimientos o pautas de la compañía
- El pago o la disponibilidad de fondos para gastos de alto valor o cuotas escolares, etc. de otros.

7. REGALOS, HOSPITALIDAD Y ENTRETENIMIENTO.

Se espera que todos los empleados y socios del programa que actúen en nombre de Fútbol Con corazón se comporten con integridad, imparcialidad y honestidad en todo momento. En consecuencia, todos los empleados y socios del programa deben seguir estas reglas en cuanto a regalos, hospitalidad y entretenimiento. Además, los empleados o socios de Fútbol Con corazón, deben cumplir con estos estándares. También esperamos que los empleados de nuestros socios del programa se comporten de acuerdo con estas normas.

Los regalos y entretenimientos dados y recibidos como recompensa, incentivo o estímulo para un tratamiento preferencial o conducta inapropiada o deshonesta están estrictamente prohibidos. En particular, no se pueden dar o aceptar obsequios, hospitalidad o entretenimiento durante un proceso de licitación o durante las negociaciones contractuales si existe un riesgo realista de que dichos obsequios o entretenimiento puedan influir en el resultado de dichos procesos o negociaciones.

Es importante que todas las acciones de los empleados y socio del programa Fútbol Con corazón sean capaces de resistir el escrutinio, y no causar ninguna vergüenza para la organización, usted o cualquier tercero, incluidos los contratistas o proveedores.

REPORTANDO EL FRAUDE Y LA CORRUPCION

8. HABLAR - REPORTAR FRAUDE Y CORRUPCIÓN

Cualquier sospecha de fraude o corrupción debe informarse lo antes posible.

Fútbol Con corazón pretende llevar a cabo sus operaciones con los más altos estándares de ética, honestidad e integridad, y reconoce que tiene un papel importante que desempeñar para mantener este objetivo.

Se recomienda encarecidamente a cualquier persona que tenga indicios de un posible incidente, soborno o fraude, cualquier forma de mala práctica, acción indebida o irregularidades por parte de la organización, sus empleados u otras partes interesadas, informar esta situación a Carlos Perez castro Director Ejecutivo de Fútbol Con corazón o cualquier persona responsable designada dentro de la organización.

CONCLUSIÓN

Creemos que es esencial crear un entorno en el que se sienta capaz de plantear cualquier asunto de preocupación internamente sin temor a que se tomen medidas disciplinarias contra usted, que lo tomen en serio y que los asuntos se investiguen de manera adecuada y en la medida que sea posible se mantendrá confidencial.

Fútbol Con corazón cree que cualquier empleado o socio del programa con conocimiento de fraude o corrupción en cualquier forma no debe permanecer en silencio. Tomamos muy en serio todos los asuntos de mala práctica, acciones impropias o malas acciones, y le

recomendamos encarecidamente que plantee incidentes o comportamientos que no estén de acuerdo con la política, siguiendo el procedimiento que se describe a continuación:

- En primera instancia, no se acerque ni acuse directamente a ninguna persona, debe considerar plantear sus inquietudes a su Jefe inmediato. Él o ella tienen la responsabilidad de escuchar y responder a cualquier asunto que le preocupe. Las preocupaciones pueden plantearse verbalmente o por escrito. Su Jefe inmediato determinará si él o ella pueden investigar la inquietud directamente, manteniendo a la Administración actualizada e informada sobre el progreso y su conclusión.
- Si siente que no puede plantear su inquietud ante su Jefe inmediato, por cualquier razón, debe comunicarse con el Director Ejecutivo, quien considerará el asunto.
- La organización reconoce que puede haber algunos casos en los que no se detecten irregularidades a través de procedimientos internos. Se otorgará protección y no se tomarán medidas disciplinarias si la divulgación es razonable, se realiza de buena fe y se considera que la información es verdadera.

ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN - CLÁUSULA DE ACUERDO

1.1 Los socios y empleados del programa deberá:

- a. Cumplir con todas las leyes, estatutos y regulaciones aplicables a la política de lucha contra el fraude y la corrupción de Fútbol Con corazón ;
- b. No participar en ninguna actividad, práctica o conducta que constituya un delito en virtud de la política de lucha contra el fraude y la lucha contra la corrupción;
- c. Cumplir con la política de lucha contra el fraude y la corrupción de Fútbol con corazón; en el momento de la asociación;

El incumplimiento de esta cláusula se considerará como incumplimiento del contrato que otorga Fútbol con corazón y se presenta la terminación inmediata de las funciones del programa.

Los empleados y socio del programa acuerdan que la organización no ofrecerá, prometerá, dará, solicitará y aceptará recibir o aceptar sobornos en el curso de la relación y cuando represente a Fútbol con corazón en cualquier capacidad.

Firmado

Fecha:

Nombre: Carlos Perez Castro

Cargo: Director Ejecutivo

Empresa. : Fútbol con corazón

Nombre:

Cargo:

Empresa: