

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA	 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)	
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 1 DE 23



CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ÉTICA DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA



SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)
CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA



ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)

VERSIÓN:5.0

CÓDIGO: ESESDIGCE01

FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010

PAGINA 2 DE 23

CONTROL DE DOCUMENTOS			
Elaboro: YANETH FARFÁN. C	Cargo: PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO.	Fecha: 25 DE OCTUBRE DE 2010	Firma:
Revisión Metodológica: YANETH FARFÁN. C	Cargo: PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO.	Fecha: 28 DE OCTUBRE DE 2010	Firma:
Revisión Técnica: CARMEN EMIRA GUZMÁN GUZMÁN	Cargo: JEFE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN Y SISTEMAS	Fecha: 28 DE OCTUBRE DE 2010	Firma:
Aprobó: ERNESTO CARVAJAL MORENO	Cargo: SECRETARIO GENERAL	Fecha: 3 DE NOVIEMBRE DE 2010	Firma:

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha y acto administrativo de aprobación	Cambio	Solicitante
1.0	Resolución No. 554 de abril 3 de 2008	Documento Nuevo	
2.0	Resolución No. 2633 de 04 de diciembre de 2008	Generalidades de la entidad, plataforma estratégica, principios de responsabilidad social, política sobre gestión ética, y mecanismos de difusión y socialización.	Ernesto Carvajal – Secretario General
3.0	Resolución No. 2804 del 24 de Diciembre de 2008.	Principios y valores, estructura administrativa responsable, metodología, valoración y estándares de seguimiento.	José Antonio Buitrago Bohórquez
4.0	Resolución No. 1702 del 17 de Junio de 2009.	Elaboración del Código de valores y conducta ética versión 4 con la metodología para la resolución de conflictos y la unificación (deberes) del manual de convivencia con el código de valores y conducta ética (conductas a seguir) y otros aspectos gramaticales.	Yaneth Farfán Casallas.
5.0	Resolución 2714 de 12 de Nov. de 2010.	Cambio de Código	Yaneth Farfán Casallas.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDSDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 3 DE 23

TABLA DE CONTENIDO

1.	Generalidades de la empresa	4
2.	Construcción del código de ética	6
3.	Plataforma estratégica	7
3.1	Principios éticos	
3.2	Valores institucionales	
4.	valoración del clima ético	21
5.	Principios de responsabilidad social	21
6.	Política sobre gestión ética	21
7.	Mecanismos de difusión y socialización	22
8.	Estructura administrativa responsable	22
9.	Estándares de seguimiento	23
10.	Procedimiento e instancias de autorregulación y gestión ética del FPS	23

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 4 DE 23

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Identificación y naturaleza: El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, es un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado mediante decreto No 1591 de julio 18 de 1989 y adscrito al Ministerio de la Protección Social mediante decreto No 1128 de junio 28 de 1999.

El Fondo es una ENTIDAD ADAPTADA DE SALUD (EAS) que presta servicios de salud a pensionados de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, Puertos de Colombia y a sus respectivos beneficiarios.

El servicio de salud se fundamenta en la atención integral individual a nivel de promoción, prevención, curación y rehabilitación de secuelas y enfermedades. En las áreas de promoción y prevención es deber del pensionado y sus beneficiarios ser partícipes de los programas que al respecto adelanten las entidades contratistas.

MISIÓN: Somos un establecimiento público de orden Nacional, adscrito al Ministerio de la Protección Social; reconocemos Prestaciones Económicas legales y Convencionales a los extrabajadores, pensionados y beneficiarios de la liquidada empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia y reconocemos pensiones a los extrabajadores o de sus beneficiarios del Instituto Colombiano de la Reforma Agraria y Caja Agraria. Así mismo, administramos la prestación de los servicios de salud a los pensionados y beneficiarios de las empresas liquidadas Ferrocarriles Nacionales de Colombia y Puertos de Colombia.

Contamos con la infraestructura tecnológica y el talento humano calificado y comprometido en brindar una excelente prestación de nuestros servicios; razón por la cual hemos suscrito convenios ínter administrativos con los Ministerios de Hacienda y Crédito Público y de la Protección social para el manejo de la nóminas de pensionados de la Fundación San Juan de Dios e Instituto Materno Infantil y Pro social; y para el reconocimiento y pago de los auxilios legales y convencionales a favor de los pensionados y beneficiarios de Puertos de Colombia.

VISIÓN: Dado que contamos con la infraestructura adecuada, recurso humano calificado, experiencia y bajos costos en la prestación de los servicios de reconocimiento y pago de las prestaciones económicas y la administración de servicios de salud con transparencia en la gestión; nuestro reto es consolidarnos como la entidad líder que asuma los compromisos que resulten de la fusión o supresión de otras entidades que a nivel nacional presten servicios análogos, contribuyendo con las políticas de gestión pública para el cumplimiento de los fines esenciales del estado en el sector de la seguridad social.

POLÍTICA DE CALIDAD: En concordancia con nuestra misión, buscamos satisfacer totalmente expectativas y necesidades de nuestros usuarios, mediante trabajo competente, responsable y transparente, orientado por códigos de ética y buen gobierno. Nuestro Sistema Integral de Gestión se mantiene a través de la participación activa del talento humano, la asignación de recursos y el compromiso de la alta dirección en la mejora continua de nuestros procesos, identificando nuestros usuarios como nuestra razón de ser.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES: El fondo de pasivo social de ferrocarriles nacionales de Colombia tiene por objeto:

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 5 DE 23

- a) Garantizar y optimizar la prestación del servicio de salud a todos los clientes a través de la efectiva administración de los mismos
- b) Garantizar de forma oportuna el reconocimiento y pago de prestaciones económicas de acuerdo con el marco legal
- c) Ser modelo de Gestión Pública en el sector social
- d) Mantener un sistema de información en línea confiable para todos los usuarios del FPS, que permita una retroalimentación constante con nuestros usuarios
- e) Fortalecer la administración de los bienes de la entidad y la óptima gestión de los recursos
- f) Fortalecer los mecanismos de comunicación organizacional e informativa, para proyectar los resultados de la Gestión de la Entidad

FUNCIONES: Las funciones del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia están enmarcadas dentro del desarrollo de su objeto social, el cual esta contenido en el Artículo 3 de sus estatutos (Decreto No 1591 de 1.989), en los siguientes términos:

- a) Pagar las pensiones legales y convencionales de los ex-empleados de la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia
- b) Atender las demás prestaciones económicas y asistenciales de las personas a que se refiere el literal anterior
- c) Efectuar el reconocimiento y pago de las pensiones de cualquier naturaleza de los ex-empleados que adquieran ese derecho de la extinta empresa Ferrocarriles Nacionales
- d) Efectuar el reconocimiento y pago de las demás prestaciones sociales de los ex-empleados de la extinta empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia
- e) Cancelar al organismo de previsión social o a la entidad o empresa empleadora que haya hecho el pago de pensiones a empleados que hayan laborado en la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia, la cuota parte que le corresponda por el tiempo servido en esta entidad y, repetir contra terceros las cuotas partes pensionales a favor de la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia o del Fondo mismo
- f) Efectuar el pago de las indemnizaciones que se establezcan en ejercicio de las facultades a que se refiere la Ley 21 de 1988
- g) Efectuar el pago de las sumas reconocidas por sentencias condenatorias laborales ejecutoriadas o que se ejecutorien a cargo de la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia
- h) Reconocer y pagar las demás prestaciones y beneficios que le correspondan o se establezcan en ejercicio de las facultades a que se refiere la Ley 21 de 1988
- i) Expedir con la aprobación del Gobierno Nacional, reglamentos generales para la atención de las prestaciones y demás obligaciones a su cargo

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 6 DE 23

- j) Realizar inversiones que garanticen seguridad, rentabilidad y liquidez a su patrimonio, con el fin de que pueda cumplir oportunamente sus obligaciones
- k) Ejercitar o impugnar las acciones judiciales y administrativas necesarias para la defensa y protección de los intereses de la Nación, de la empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia y del Fondo mismo, derivadas del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7º. de la Ley 21 de 1988 o de las que se generen como consecuencia del desarrollo de las facultades de que trata la citada Ley
- l) Administrar los bienes del Fondo. Para dicho efecto podrá entre otras funciones, adquirir, enajenar, arrendar y gravar tanto los muebles como los inmuebles
- m) Las demás que se deriven de la Ley o de sus estatutos.

2. CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

METODOLOGÍA

Planeación

Según los requisitos establecidos en el Sistema Integral de Gestión MECI-CALIDAD y el manual de funciones y competencias, se valida y actualiza el código de ética, conforme a las competencias comunes para los servidores públicos establecidas en el Decreto 2539 de 2005:

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario o ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización

La validación y actualización se fundamenta en la aplicación de una encuesta donde todos los servidores públicos de la entidad participaron activamente.

Diseño de la encuesta

Para el diseño de la encuesta se elaboró un diccionario de principios y valores alineados a cada competencia, donde se define cada principio y cada valor, y se establecen las conductas asociadas a los mismos.

En la encuesta, se tomaron en cuenta los principios y valores anteriormente determinados para la entidad, y los planteados de acuerdo con las competencias comunes para los servidores públicos establecidas en el Decreto 2539 de 2005, asociando principios y valores a cada competencia.

La encuesta se compone de los siguientes elementos:

- Objetivo de la encuesta
- Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta
- Competencias para los servidores públicos y definición de las mismas

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 7 DE 23

- Principios y valores clasificados de acuerdo a cada competencia, con sus respectivas definiciones.

Aplicación de la encuesta

La encuesta se aplicó al cien por ciento (100 %) de la población de la entidad, equivalente a ciento cuarenta y cinco (145) servidores públicos, sin ningún límite en la selección de principios y valores, dándose la opción de ser analizada en conjunto con los funcionarios del área o proceso, quienes por consenso y siguiendo las instrucciones seleccionaron los principios y valores que forman parte de este nuevo código de ética.

Consolidación y análisis de resultados

Los resultados de las encuestas se consolidaron en una matriz de Excel.

Para determinar los principios y valores que hacen parte de este código de ética, se establecieron los siguientes criterios:

- Para la selección de principios aquellos que alcanzaron el 75 % del total de las respuestas obtenidas
- Para la selección de valores aquellos que alcanzaron el 60 % del total de las respuestas obtenidas.

De acuerdo a estos criterios fueron seleccionados ocho (8) principios: calidad, autogestión, autocontrol, transparencia, igualdad, mejoramiento continuo, confidencialidad e integridad y diez (10) valores: cumplimiento, responsabilidad, respeto, compromiso, amabilidad, honestidad, legalidad, pertenencia, colaboración y lealtad.

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La entidad mediante Resolución No. 2067 de Octubre 4 de 2000 y 2937 de Diciembre 12 de 2005, aprobó y modificó el Código de Valores y Conducta Ética de la entidad como estándar de control para el Elemento de Control Acuerdos, Compromisos o Protocolos éticos del MECI, en él se estructuraron y compilaron principios y valores, políticas y prácticas que orientaron la actuación de la entidad respecto a su gestión y conducta.

Para el 2008, la Entidad procedió a realizar un ejercicio de actualización y validación del código con la participación de los funcionarios de la Entidad, a través del cual se actualizaron los valores institucionales de acuerdo a las competencias comunes establecidas en el Decreto 2539 de 2005 y fue aprobada la versión 3 mediante resolución 2804 del 28 de diciembre de 2008.

Para la vigencia 2009, con el fin de dar cumplimiento y aplicabilidad al Código de Valores y Conducta Ética se hizo necesario elaborar una nueva versión del Código de Valores y Conducta ética, en la cual se ha incluido la metodología para la resolución de conflictos y los deberes que cada funcionario debe cumplir conforme a principios y valores institucionales denominados conductas a seguir; aspectos relacionados con el desarrollo de actividades cotidianas para mantener un clima organizacional agradable en pro del desarrollo de la entidad, y bienestar de los funcionarios y usuarios de la misma.

Con su implementación, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia busca que sus usuarios, funcionarios, proveedores, contratistas y comunidad en general, dispongan de un instrumento legal y ético de orientación, guía de actuación en las interacciones y relaciones con la entidad, garantizando el

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 8 DE 23

mejor proceder posible para lograr en forma transparente el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desarrollo de la misión y la realización de la visión institucional, todo esto garantizado en un Clima Organizacional excelente.

La aplicación de este documento permite el cumplimiento de los fines del estado, de los deberes y obligaciones de los funcionarios de acuerdo al Marco legal y la consolidación de la ética pública en la entidad, mediante el compromiso de aplicar principios y valores éticos, y el seguimiento de conductas enunciadas en el presente código de valores y conducta ética.

3.1 PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos seleccionados para la entidad, son: Calidad, Autocontrol, Mejoramiento Continuo, Igualdad, Transparencia, Confidencialidad, Integridad y Autogestión, estos se encuentran clasificados según las competencias comunes para servidores públicos (orientación a resultados, orientación al usuario o ciudadano, transparencia y compromiso con la organización):

1. COMPETENCIA - ORIENTACIÓN A RESULTADOS: Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.

Principio No 1: CALIDAD

Definición: Proceso de mejoramiento constante, en el cual cada miembro de la entidad participa activamente en la prestación del servicio, cumpliendo requisitos, necesidades y expectativas establecidas, logrando incrementar la productividad y superando los estándares señalados.

Valores asociados: Entre los valores asociados a este principio, se encuentran los siguientes:

- Cumplimiento: Hace referencia a la aceptación y seguimiento de estándares señalados, instrucciones y normas durante el desarrollo de cada función respectiva al cargo.
- Responsabilidad: Ser consciente del papel que desempeña dentro de un proceso y de la importancia del mismo para la consecución de estándares altos de calidad.
- Compromiso: Mostrar dedicación y esfuerzo en las diferentes responsabilidades que le son asignadas.
- Colaboración: Trabajo de manera colectiva en la consecución de objetivos, anteponiendo las metas del Fondo sobre las propias.
- Legalidad: Conocimiento de los diferentes procedimientos y normas para la realización de tareas, cumpliendo de manera constante con los requisitos de los sistemas de calidad.

Conductas a seguir:

- Cumplir con el desarrollo de las funciones asignadas de acuerdo al tiempo estipulado.
- Obedecer instrucciones y estándares señalados por el jefe sobre funciones a desarrollar.
- Seguir procedimientos y normas legales vigentes, relacionados con la tarea asignada.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 9 DE 23

- Analizar su entorno de trabajo, para generar planes y estrategias que permitan el mejoramiento de su desempeño.
- Identificar y ejecutar acciones correctivas antes de y durante un inconveniente, al establecer y desarrollar objetivos.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de procedimientos y normas para el desempeño de las funciones, escaso compromiso con la entidad, falta de planeación durante el cumplimiento de objetivos, limitación en recursos necesarios, bajo conocimiento del contexto laboral por escasa capacidad de análisis e interpretación del mismo.

Estrategias para su aplicación: Fortalecer los procedimientos de inducción, reinducción y capacitación, desarrollar capacidad de análisis y planeación, distribuir recursos de acuerdo a las funciones asignadas, sensibilizar sobre la importancia del proceso de calidad y su repercusión en la entidad.

Principio No 2: AUTOCONTROL

Definición: Capacidad de cada Servidor Público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.

Valores asociados: Entre los valores asociados a este principio se encuentran:

- Compromiso: Ejercer sus funciones de manera puntual, consciente de la responsabilidad que implica ejercer un cargo público, dando cumplimiento a la misión y objetivos de la entidad.
- Responsabilidad: Ser dueño del manejo de su tiempo, planear sus tareas de acuerdo a prioridades y necesidades, desarrollarlas teniendo en cuenta recursos, optimización y riesgos.
- Cumplimiento: Desarrollar objetivos que el funcionario mismo se ha propuesto para alcanzar metas dentro del proceso en el cual se encuentra.
- Legalidad: Conocimiento de límites para sus acciones, de acuerdo a normas y procedimientos legales establecidos en el Fondo.

Conductas a seguir:

- Conocer las funciones específicas de su cargo y el respectivo procedimiento para realizarlas.
- Culminar la ejecución de sus tareas y funciones sin ser supervisado constantemente.
- Modificar y generar formas de trabajo para cumplir sus funciones, mejorando el rendimiento.
- Establecer objetivos y estrategias para minimizar riesgos durante la consecución de los mismos.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de funciones y objetivos específicos, falta de sentido de pertenencia hacia la entidad, recursos insuficientes, escaso análisis del contexto laboral, seguimiento inadecuado de normas y procedimientos, baja motivación laboral.

Estrategias para su aplicación: Reforzar los procedimientos de inducción, reinducción y capacitación, distribuir los recursos de acuerdo a las necesidades, desarrollar el sentido de pertenencia por la entidad, realizar talleres de motivación laboral, seguimiento de normas y procedimientos y solución de problemas.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDSDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 10 DE 23

Principio No 3: MEJORAMIENTO CONTINUO

Definición: Se refiere al esfuerzo permanente, para aplicar mejoras o cambios desde los diferentes procesos, haciéndolos más efectivos, eficientes y adaptables a descubrimientos y tecnologías que permitan el desarrollo de la entidad.

Valores asociados: Algunos valores asociados a este principio se presentan a continuación:

- Cumplimiento: De acuerdo a los procesos aplicar los procedimientos e instrumentos que garanticen la calidad en la tarea desarrollada.
- Responsabilidad: Durante la aplicación de estrategias y procedimientos cumple con instrucciones dadas, logrando mejorar el rendimiento de la entidad.
- Compromiso: Entrega y cumplimiento, durante el desarrollo de sus funciones con la entidad y con los usuarios apuntando al mejoramiento de los procesos.

Conductas a seguir:

- Analizar y evaluar técnicas de trabajo, identificando deficiencias durante el desempeño de las tareas.
- Plantear soluciones, cambios y alternativas apuntando al mejoramiento de procedimientos y procesos.
- Aplicar y evaluar procedimientos y estándares establecidos por sistemas de gestión de calidad que rigen la entidad de acuerdo a metodología, normas y tiempo acordado.
- Tomar medidas preventivas durante el desarrollo de las tareas.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Baja capacidad de autocontrol, autogestión y autorregulación, análisis deficiente del entorno laboral, desconocimiento de normas de calidad.

Estrategias para su aplicación: Desarrollar capacidad de autocontrol, autogestión y autorregulación, capacitar en solución de problemas y seguimiento del conducto regular, informar continuamente sobre normas y procedimientos de calidad.

2) COMPETENCIA - ORIENTACIÓN AL USUARIO O CIUDADANO: Dirigir decisiones y acciones a satisfacer necesidades e intereses de usuarios, conforme a responsabilidades asignadas a la entidad.

Principio No 4: IGUALDAD

Definición: Consiste en reconocer a cada persona lo que corresponde sin ningún tipo de discriminación, de acuerdo a necesidades, meritos o capacidades teniendo presente derechos y deberes de la misma dentro del contexto laboral.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 11 DE 23

Valores asociados: Entre los valores asociados a este principio se encuentran:

- Amabilidad: Se refiere al trato de los usuarios, manteniendo una actitud agradable ante las necesidades de cada uno de ellos.
- Respeto: Hace referencia a la atención de cada usuario sin ningún tipo de conflicto, discriminación, o preferencia.
- Compromiso: Implica una atención primordial por el usuario, un esfuerzo amplio por satisfacer las necesidades y expectativas del mismo conforme a la misión y política de calidad.

Conductas a seguir:

- Tratar de manera objetiva a usuarios externos e internos del Fondo, sin distinción de raza, sexo, edad, cargo o condición social.
Comprender las necesidades de las personas, para responder a las mismas de manera imparcial.
- Conocer los derechos y deberes de cada persona involucrada en su medio laboral.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Prejuicios sociales, desconocimiento de derechos y deberes de los demás, obstáculos en el proceso de comunicación y faltas de empatía.

Estrategias para su aplicación: Talleres de comunicación y asertividad, capacitación sobre derechos y deberes del ciudadano, talleres sobre atención al usuario.

3) COMPETENCIA - TRANSPARENCIA: Hacer uso responsable de recursos públicos, eliminando formas indebidas en la utilización, garantizando acceso a información gubernamental.

Principio No 5: TRANSPARENCIA

Definición: Se refiere al manejo de recursos, teniendo en cuenta normas legales vigentes y prioridades de la institución, eliminando formas indebidas durante su distribución, también este principio hace referencia a la publicación de información relacionada con la gestión de cada funcionario en su respectivo cargo.

Valores asociados: Entre los valores asociados con este principio están:

- Responsabilidad: Respecto al manejo y distribución de recursos públicos que son asignados.
- Honestidad: Rendir informes al personal o entidades que lo soliciten, manejar recursos de acuerdo a necesidades y prioridades de la institución.
- Legalidad: Actuar de manera acorde a las instrucciones, procedimientos y normas establecidas para el manejo de recursos y rendición de cuentas.

Conductas a seguir:

- Presentar información verídica, neutral y clara a la autoridad respectiva, acerca del desarrollo de sus funciones.
- Tomar en cuenta normatividad vigente y criterios señalados, para el desarrollo de sus funciones.
- Asignar recursos teniendo en cuenta necesidades, prioridades y servicios prestados por la entidad.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN: 5.0	CÓDIGO: ESDESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 12 DE 23

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de normas vigentes durante la ejecución de tareas, falta de conciencia sobre consecuencias de sus actos, desconocimiento de necesidades y prioridades de la entidad.

Estrategias para su aplicación: Capacitación en normatividad vigente, sensibilizar sobre el manejo de recursos públicos, responsabilidad y consecuencias de las acciones en la sociedad, mantener canales de comunicación que permitan conocer las necesidades y prioridades de cada proceso.

Principio No 6: CONFIDENCIALIDAD

Definición: Proteger y respetar información no-pública que puede ser dañina para la entidad, funcionarios, contratantes o clientes, si fuese revelada, cumpliendo controles y procedimientos de seguridad establecidos para el manejo de la misma.

Valores asociados: Dentro de los valores asociados a este principio se encuentran:

- Lealtad: Hace referencia a la publicación de información autorizada por la entidad, que no tenga repercusiones para la misma ni para sus funcionarios.
- Responsabilidad: En el manejo de información, ser conscientes de las consecuencias que acarrea para la entidad revelar información confidencial.
- Cumplimiento: Compromiso con los controles y procedimientos para el manejo de la información.

Conductas a seguir:

- No revelar a otros, información no hecha pública por la entidad, salvo personas que laboren dentro de la misma y necesiten la información para el desarrollo de sus funciones.
- No acceder, reproduce o hace uso, de forma directa o indirecta, de información que no esta relacionada con sus obligaciones.
- Informar al respectivo jefe de manera inmediata cualquier uso incorrecto de información confidencial.
- Devolver información requerida para realizar tareas fuera de la entidad, al terminar las mismas.
- No divulgar información confidencial, de los clientes, socios o empleados del Fondo.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de controles y procedimientos de seguridad para el manejo de la información, deshonestidad e irresponsabilidad, falta de conciencia sobre la importancia del manejo de información confidencial, falta de sentido de pertenencia y lealtad con la entidad.

Estrategias para su aplicación: Capacitar en manejo de información, desarrollar valores como responsabilidad, honestidad, pertenencia y lealtad.

Principio No 7: INTEGRIDAD

Definición: Se refiere al actuar de manera permanente y congruente según principios valóricos personales y organizacionales, normas, creencias enfocándose hacia acciones éticas.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESEDESIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 13 DE 23

Valores asociados: Entre los valores asociados a este principio se encuentran los siguientes:

- Honestidad: Actuar de manera coherente conforme a los valores preestablecidos e interiorizados que afectan la conducta dentro y fuera del fondo.
- Legalidad: Tener presente y actuar conforme a reglamentos y prohibiciones que rigen el comportamiento del funcionario dentro de la entidad.
- Compromiso: Cumplimiento de valores del FPS-FNC y propios conforme, a la misión y objetivos de la institución.

Conductas:

- Conocer e identificar los valores y normas organizacionales que dirigen el comportamiento de los miembros del Fondo.
- Adoptar valores propios que puedan coincidir con valores organizacionales, guiando la conducta dentro de la entidad.
- Dirigir acciones según principios morales compartidos, permanentes y consistentes con los valores organizacionales.
- Cumplir con todas las leyes y reglamentaciones.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de valores y principios de la entidad, falta de interiorización del código ético de la entidad, falta de conciencia sobre la importancia de guiar la conducta en torno a valores y normas.

Estrategias para su aplicación: Capacitación en normas, valores y principios que rigen al Fondo, sensibilizar sobre la importancia de los valores y normas en el contexto laboral.

4) COMPETENCIA - COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: Ajustar comportamiento propio a necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Principio No 8: AUTOGESTIÓN

Definición: Capacidad del Servidor Público para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada.

Valores asociados: Dentro de los valores asociados a este principio podemos encontrar:

- Lealtad: Cumplir las funciones asignadas, identificando el valor de las mismas para la consecución de la misión y los objetivos organizacionales.
- Pertenencia: Mantener un alto rendimiento de la entidad de acuerdo al desempeño de sus funciones, como parte activa dentro de la misma.
- Colaboración: Desarrollo de funciones de manera activa, de acuerdo a criterios dados por el jefe, manifestando satisfacción durante la consecución de las mismas.
- Responsabilidad: Compromiso y cumplimiento con la entidad y consigo mismo, en el desarrollo de labores dentro del Fondo.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESEDESIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 14 DE 23

Conductas:

- Comprender las funciones asignadas a su cargo y el procedimiento para realizarlas.
- Culminar la ejecución de sus tareas y funciones sin supervisión directa, desarrollándolas cumpliendo con instrucciones asignadas.
- Evaluar constantemente su desempeño laboral, reforzando aspectos positivos, genera estrategias para mejorar aspectos negativos.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento de funciones y procedimientos, escasa comunicación y coordinación con el grupo de trabajo, recursos no disponibles, dificultad para autoevaluar desempeño.

Estrategias para su aplicación: Fortalecer procedimientos de inducción, reinducción al cargo, capacitación, desarrollar capacidad de autoevaluación y trabajo en equipo, distribución de recursos según necesidades y funciones del empleado.

3.2 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores Institucionales para la Entidad son: Cumplimiento, Responsabilidad, Respeto, Compromiso, Amabilidad, Honestidad, Legalidad, Pertenencia, Colaboración y Lealtad, al igual que los principios también se encuentran clasificados de acuerdo a las competencias comunes para los servidores públicos (orientación a resultados, orientación al usuario o ciudadano, transparencia y compromiso con la organización):

1) COMPETENCIA - ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Valor No. 1: CUMPLIMIENTO

Definición: Es la acción de atender y cumplir términos establecidos para el desarrollo de tareas, resolución de problemas e informes periódicos de acuerdo a manual de funciones, necesidades y requerimientos de superiores o entidades relacionadas.

Deberes y obligaciones:

- Cumplir con plazos y/o cronograma establecido, para el desarrollo de tareas asignadas.
- Asistir de manera puntual a cursos de capacitación programados y a todas las actividades programadas en la entidad en pro del Bienestar del funcionario y/o sus familias.
- Cumplir con el horario de trabajo establecido.
- Acatar instrucciones de directivos y cumplir normas establecidas para las actividades de la entidad.
- Seguir los procedimientos establecidos en la entidad para realizar las diferentes actividades propias del cargo.
- Cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Entidad y la Política de Salud Ocupacional.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 15 DE 23

- Dar cumplimiento a todas y cada una de las tareas trazadas en los diferentes planes y programas de la Entidad.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Falta de compromiso del empleado con la institución, falta de responsabilidad en las funciones desempeñadas, escasa claridad en las instrucciones dadas por el superior inmediato, recursos y materiales no disponibles.

Estrategias para su aplicación: Desarrollar el sentido de pertenencia hacia la entidad, asignar tareas explícitas y claras, mejorar la comunicación bilateral jefe-empleado, dotar de materiales y recursos suficientes al funcionario para el desarrollo de sus tareas.

Valor No. 2: RESPONSABILIDAD

Definición: Obligación de actuar de tal manera que cada quien asuma las consecuencias de sus actos. Obligación de responder de los actos propios, cuidado que se tiene para ejecutar una acción, actuar de manera consciente para satisfacer el cumplimiento de la labor asignada, entregar la labor requerida a tiempo, responder con nuestro trabajo en forma eficiente.

Deberes y obligaciones:

- Aplicar los procedimientos y normas vigentes dentro de la Entidad para el desarrollo de sus funciones.
- Asumir resultados de sus tareas, reconocer errores y asumir las consecuencias.
- Mantener actualizados los procedimientos del SIG (Sistema Integrado de Gestión) propios de las actividades que realiza, conforme a normas legales vigentes.
- Evaluar constantemente su desempeño en el cargo asignado.
- Presentar informes sobre el desarrollo de las tareas asignadas.
- Esforzarse permanentemente durante la ejecución de funciones, mejorando la calidad y los resultados de las mismas.
- Permanecer en las instalaciones de la institución conforme al horario establecido.
- Utilizar equipos de cómputo de la entidad solamente para el desarrollo de sus labores.
- Mantener en buen estado las instalaciones y los elementos que le sean asignados.
- Planificar su tiempo de acuerdo a las tareas asignadas.

Deficiencias para su aplicación: Falta de planeación en la gestión administrativa, falta de compromiso con la entidad, desconocimiento de normas y procedimientos que impiden cumplir con los objetivos propuestos dentro de la institución.

Estrategias para su aplicación: Desarrollar compromiso con los grupos de trabajo y sentido de pertenencia con la entidad, transformación de las deficiencias, concientización sobre la importancia de ejercer una función pública.

 <p>Libertad y Orden</p>	<p>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)</p> <p>CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA</p>		 <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>
<p>VERSIÓN:5.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDSDIGCE01</p>	<p>FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010</p>	<p>PAGINA 16 DE 23</p>

2) COMPETENCIA - ORIENTACIÓN AL USUARIO O CIUDADANO

Valor No. 3: RESPETO

Definición: Tratar a los demás con el mismo comedimiento con que uno quisiera que se le tratara.

Deberes y obligaciones:

- Reconocer y respetar las diferencias de cada persona con la que interactúa en su medio laboral.
- Ser tolerante ante las diferencias de opiniones, sugerencias o críticas a nivel laboral.
- Conocer los derechos de las personas y actuar sin vulnerarlos.
- No promover discusiones que generen conflictos y afecten el clima laboral, procurar llegar a un consenso entre las partes.
- No ingerir bebidas alcohólicas en horarios de trabajo.
- No fumar, dentro de las oficinas de la entidad ni en los pasillos.
- Respetar el derecho a la capacitación de sus compañeros.
- No debe avergonzar, intimidar, burlar, humillar, ofender o maltratar a ningún miembro de la entidad.
- Respetar el producto del trabajo de los compañeros.
- Respetar turnos y cargos.
- No discriminar bajo ningún motivo o condición.
- Ser amable y colaborador con todo el personal de la Entidad.
- Utilizar un lenguaje cortés y adecuado con todos los jefes, compañeros, usuarios y demás personas con quienes interactúe en su medio laboral.
- Demostrar respeto en las diferentes actividades que se organicen, tales como misas, reuniones, eventos de capacitación y bienestar.
- Evitar comportamientos que puedan ocasionar accidentes.
- No usar la fuerza física para solucionar diferencias.
- No utilizar dentro de las oficinas grabadoras o radios con volúmenes altos que perturben las actividades normales de la entidad o de sus compañeros.
- Respetar las pertenencias de los demás.
- Respetar la privacidad de los demás, no entrar a archivos de otras personas.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Falta de información sobre las necesidades y cualidades de los demás, prejuicios, baja tolerancia a la frustración, inadecuado manejo del estrés.

Estrategias para su aplicación: Capacitación en relaciones interpersonales (asertividad, comunicación y conflictos), capacitación en técnicas de manejo de estrés, capacitación en atención al usuario.

Valor No. 4: COMPROMISO

Definición: Identificación y entrega del Servidor Público, para el desarrollo de compromisos asignados, conforme a la misión, a la visión y a los valores de la entidad.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 17 DE 23

Deberes y obligaciones:

- Identificarse con la misión, objetivos y valores de la organización.
- Asumir las funciones, tareas y actividades asignadas de manera responsable.
- Desarrollar las labores asignadas sin supervisión frecuente del jefe.
- Informar sobre las anomalías que se presenten y que vayan en contra de los lineamientos establecidos por la entidad.
- Tener compromiso institucional en todas sus actuaciones y dejando muy en alto el nombre de la entidad.
- Realizar de manera voluntaria las tareas que se le asignan en la entidad.
- Mostrar satisfacción durante el desarrollo de sus tareas.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desinterés por la institución, falta de conciencia sobre la importancia de la labor asignada, baja motivación laboral, recursos no disponibles.

Estrategias para su aplicación: Concientizar y desarrollar valores como la responsabilidad y el cumplimiento en las labores, fomentar el sentido de pertenencia, realizar talleres de motivación personal, diseñar un plan de incentivos para los funcionarios que mantienen una alta participación en las actividades programadas.

Valor No. 5: AMABILIDAD

Definición: Se refiere al comportamiento de manera servicial y cordial, buena actitud y preocupación por lo que el otro necesita, escuchando y comprendiendo al otro cuando esta pasando una buena o mala situación.

Deberes y obligaciones:

- Generar un ambiente de confianza con el usuario externo o interno del FPS-FNC.
- Mantener una actitud agradable expresada en su tono de voz, lenguaje, sonrisa, expresión del rostro, etc.
- Escuchar de manera atenta las necesidades de los clientes, logrando interpretarlas y confirmarlas para lograr la resolución de las mismas.
- Brindar un acompañamiento al cliente durante una crisis o brinda información de acuerdo al trámite o conducto regular.
- Ser solidarios con compañeros de trabajo y usuarios.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Falta de empatía con el usuario o compañeros de trabajo, obstáculos en el proceso de comunicación, prejuicios.

Estrategias para su aplicación: Talleres de asertividad, comunicación, manejo de conflictos personales y atención al usuario.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 18 DE 23

3) COMPETENCIA - TRANSPARENCIA

Valor No. 6: HONESTIDAD

Definición: Se refiere al actuar siempre bajo rectos principios de ética y eficiencia. Cumplir con los deberes y obligaciones de manera justa, equitativa y responsable, con la plena convicción de estar obrando bien, priorizando el uso de los recursos asignados según las necesidades, evitando mal uso de los materiales y bienes asignados.

Deberes y obligaciones:

- Garantizar la confiabilidad de la información suministrada a usuarios internos y externos y entes de control.
- Distribuir y utilizar los recursos financieros y materiales de manera racional, procurando el uso óptimo de los mismos.
- Demostrar conductas acordes a principios institucionales.
- Demostrar coherencia entre lo que piensa, expresa y hace.
- Cada funcionario debe utilizar los códigos o claves de acceso autorizados o que le fueron asignados.
- No utilizar software sin las debidas licencias.
- No usar claves o códigos de acceso de otros.
- No debe efectuar llamadas de tipo personal de larga distancia.
- No tomar las pertenencias de los demás, sin previa autorización.
- Devolver a su dueño o a la dependencia respectiva los objetos perdidos.
- Utilizar los equipos de cómputo de la entidad únicamente para labores relacionadas con su cargo.
- Manejar responsablemente las claves de acceso a sitios autorizados.
- Ingresar únicamente a los sitios de internet que tengan relación con su trabajo.
- No se podrá bajar ningún tipo de archivos o de programas que no sean autorizados.
- No modificar las configuraciones en los equipos de cómputo.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Falta de compromiso del funcionario con la Entidad, falta de conciencia y responsabilidad en su actuación debido a las consecuencias que puede causar, escaso control de los organismos encargados.

Estrategias para su aplicación: Redistribución de labores, trabajo e integración del equipo, sensibilizar sobre la importancia de su labor y su presencia dentro de la entidad, desarrollo del principio de autocontrol, presentar informes de manera frecuente sobre la gestión en el cargo desempeñado.

Valor No. 7: LEGALIDAD

Definición: Se refiere a actuar de manera coherente con normas legales vigentes, deberes, prohibiciones, procedimientos y reglamentos establecidos para la entidad y para el desempeño de tareas.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 19 DE 23

Conductas:

- Conocer la normatividad vigente que rige la institución.
- Interiorizar normas, procedimientos y reglamentos propios de la entidad.
- Reconocer acciones en las cuales van implícitas normas y procedimientos vigentes en el Fondo.
- Demostrar conductas acordes a procedimientos, normas y reglamentos del FPS-FNC.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: desconocimiento de normas legales y procedimientos, falta de interiorización de leyes y normas, desinterés por conocer las normas y procedimientos vigentes en la entidad.

Estrategias para su aplicación: informar continuamente sobre cambios a normas vigentes y procedimientos, sensibilizar sobre la importancia del seguimiento de normas y procedimientos.

4) COMPETENCIA - COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

– Valor No. 8: PERTENENCIA

Definición: Se refiere a la capacidad de reconocerse como parte de la institución, identificándose con misión y objetivos institucionales, asumiendo como propios éxitos y dificultades de la entidad.

Conductas:

- Colaborar durante las crisis que se presentan en el FPS-FNC.
- Celebrar los éxitos de la entidad asumiéndolos como propios, conscientes de la importancia para el rendimiento de la misma.
- Mantener presentación personal adecuada, de acuerdo con su cargo y las funciones que realiza.
- Portar adecuadamente, durante todo el tiempo que permanezca en las instalaciones de la entidad, el Carne que lo identifica como funcionario del Fondo.
- Usar de lunes a jueves, vestido formal, el día viernes se podrá usar ropa casual.
- Asumir el cuidado y buen uso de las instalaciones, muebles, textos y demás elementos de la entidad y responder por daño, maltrato o mala utilización de los elementos a su cargo y de aquellos que utilice.
- No desperdiciar el agua ni la luz de la Entidad.
- Colaborar con el orden y el aseo de las instalaciones de la entidad.
- Cumplir compromisos adquiridos y representar a la entidad dignamente en toda actividad dentro o fuera de ella. (Ejemplos: pertenencia a equipos deportivos, campeonatos deportivos, eventos sociales, reuniones laborales, etc.).
- No enviar información, material gráfico ofensivo o archivos infectados de virus.
- Utilizar cuidadosamente el papel de impresión, reutilizar papel para impresión de borradores.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 20 DE 23

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Desconocimiento y falta de interiorización de misión y objetivos institucionales, cargos transitorios que no permiten una adecuada identificación con la entidad.

Estrategias para su aplicación: Fortalecer el proceso de inducción y reinducción, concientizar sobre la importancia de pertenecer a una entidad pública y la importancia de las tareas desarrolladas dentro de un proceso, motivar la participación de los funcionarios en eventos y capacitación.

Valor No. 9: COLABORACIÓN

Definición: Es aportar, coordinar y desarrollar proyectos o actividades laborales, aunando esfuerzos de manera equitativa y voluntaria, encaminados al logro de objetivos organizacionales establecidos, tomando en cuenta criterios de calidad dirigidos al desarrollo de la entidad.

Conductas:

- Participar de manera activa en los eventos que se realizan en el Fondo, contribuyendo al desarrollo de la misma.
- Participar en actividades de carácter laboral o extralaboral, relacionadas con el desarrollo de la entidad, aunque no se encuentren explícitas dentro del manual de funciones.
- Aportar opiniones e ideas durante la modificación o toma de decisiones y formulación de proyectos.
- Asistir al equipo de trabajo, en diferentes actividades y proyectos relacionados con el respectivo proceso en pro de la organización.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Escasa coordinación en los equipo de trabajo, errores en el proceso de comunicación, baja motivación laboral, instrucciones y procedimiento confuso.

Estrategias para su aplicación: Capacitaciones sobre comunicación, trabajo en equipo y motivación laboral, diseñar un plan de incentivos para las personas que colaboran de manera constante en las diferentes actividades de la entidad, asegurar que las instrucciones y el procedimiento para el desarrollo de las tareas sean claros y explícitos.

Valor No. 10: LEALTAD

Definición: Hace referencia al compromiso y fidelidad hacia la organización, misión, principios y objetivos, ejecutando acciones que den prioridad a intereses del Fondo sobre los personales, atendiendo normas y políticas institucionales.

Conductas:

- Conocer, difundir y defender la misión y objetivos de la entidad.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESEDESIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 21 DE 23

- Contribuir al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y política de calidad de la entidad, desempeñando sus funciones de acuerdo a estándares de calidad.
- Durante los momentos de crisis presentados en la entidad, defender los intereses de la misma sobre los propios.
- Manejar información de la Entidad, del proceso y del cargo de manera discreta y confidencial.
- No debe ocultar actos que vayan en contra de la entidad.

Deficiencias o inconvenientes para su aplicación: Acciones que difieren de normas y procedimientos previamente establecidos en la entidad, falta de sentido de pertenencia y compromiso con la institución, desconocimiento de la misión y objetivos del fondo.

Estrategias para su aplicación: Desarrollar la capacidad de autocontrol, sensibilizar al funcionario sobre la importancia de su labor para que la empresa aumente su rendimiento y por tanto mantenga una alta satisfacción de los usuarios.

4. VALORACIÓN DE CLIMA ÉTICO

El instrumento utilizado para realizar la valoración del clima ético es el establecido en el modelo Estándar de Control Interno MECI, este instrumento fue aplicado en la entidad siguiendo la metodología establecida en el MECI.

A partir de la aplicación de este instrumento se determinó la percepción que tienen los servidores públicos sobre las prácticas éticas en la entidad, evaluándose el seguimiento e interiorización del código de ética.

5. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los siguientes son los principios de responsabilidad social, establecidos para la entidad:

- Participación ciudadana.
- Control social.
- Actuar bajo los principios de calidad.
- Compromiso con la rendición de cuentas.
- Información y comunicación

6. POLÍTICA SOBRE GESTIÓN ÉTICA

Para dar cumplimiento con la misión y visión de la entidad, con la aplicación del código de valores y conducta ética buscamos mayor satisfacción de nuestros usuarios con la participación de todos los servidores públicos orientados bajo los principios y valores establecidos en este código.

Nuestro código de valores y conducta ética se mantiene a través de la participación activa del talento humano y el compromiso de la alta dirección.

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESDESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 22 DE 23

La política debe enfocarse a:

- Transparencia en la contratación y en la gestión de los recursos.
- Convivencia con las relaciones interpersonales sin discriminación alguna.
- Cumplir con los compromisos adquiridos y representar la entidad dignamente.
- Desarrollo del trabajo con honestidad, responsabilidad.
- Adecuado manejo de los recursos asignados para la ejecución de proyectos, planes y programas de la entidad.

7. MECANISMOS PARA DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Los mecanismos que la entidad aplica para su difusión y socialización con los servidores públicos son:

- Aprobación del Código de Valores y conducta ética
- Talleres de socialización
- Información en Carteleras
- Folletos
- Pendones con los Valores y Principios, para ser compartidos entre los diferentes procesos
- Inclusión dentro del programa de inducción (diapositivas y cartilla)
- Intranet y página de la entidad

Los mecanismos que la entidad aplica para su difusión y socialización con los usuarios son:

- Rendición de Cuentas (entrega de folleto)
- Pagina Web
- Folletos para usuarios, entregados en el FPS-FNC Bogotá y en coordinaciones médicas de las otras ciudades y en comités de evaluación de Servicios Médicos.
- Periódicos de los pensionados.

8. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA RESPONSABLE

Los integrantes del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno y Calidad:

Director General
Secretario General
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
Subdirector de Prestaciones Sociales
Subdirector Financiero
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
Coordinador del Grupo de Trabajo de Control Interno

 Libertad y Orden	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD) CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA		 REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)
VERSIÓN:5.0	CÓDIGO: ESESDIGCE01	FECHA DE VIGENCIA: 12 DE NOVIEMBRE DE 2010	PAGINA 23 DE 23

Funciones: Los integrantes del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno y Calidad se comprometen a promover la implementación y aplicación del presente código adelantando las actividades pertinentes que garanticen la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.

9. ESTANDARES DE SEGUIMIENTO

Con el ánimo de garantizar el cumplimiento de la aplicación del código de ética el Fondo se compromete a implementar los siguientes indicadores que midan su gestión:

Indicadores

- Participación de los servidores públicos en la validación y actualización del código: el proceso responsable para la medición de este indicador será el Proceso de Gestión de Talento Humano.

(No. de Servidores públicos que diligenciaron la encuesta) X 100
(No. Total de servidores públicos de la entidad)

- Interiorización del código: el proceso responsable para la medición de este indicador será el Proceso de Gestión de Talento Humano.

(No. de Servidores públicos que demuestran conocimiento del código) X 100
(No. Total de servidores públicos encuestados)

- Aplicación del código: El responsable para la medición de este indicador será Comité Coordinador del Sistema de Control Interno y Calidad.

(No. total servidores públicos - No. servidores públicos que presenten conductas no acordes al código) X 100
(No. Total servidores públicos)

10. PROCEDIMIENTO E INSTANCIAS DE AUTORREGULACIÓN Y GESTIÓN ÉTICA DEL FPS

El procedimiento para la autorregulación y gestión ética del FPS-FNC, es el denominado Autorregulación y Gestión Ética, código APGTHGTHPT11, el cual será aplicado por los integrantes del Comité Coordinador del Sistema de Control Interno y Calidad en colaboración con los grupos de trabajo control Interno y Gestión de Talento Humano, en este se hace referencia a la Guía Metodológica Para La Resolución De Conflictos código APGTHGTHGS01.