
 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>	 <p>MINSALUD</p>	
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

**OBJETIVO:** Definir la metodología para la construcción de los compromisos éticos por procesos organizacionales como formas concretas de actuación a las que los servidores públicos se comprometen para darle aplicación en la entidad a los principios y valores definidos en el Código de Ética.

**ALCANCE:** Aplica para la elaboración de los compromisos éticos por procesos organizacionales. El documento establece el marco conceptual de los compromisos éticos y los pasos necesarios para la elaboración de los mismos.

## 1. ¿QUÉ SON LOS COMPROMISOS ÉTICOS?

Los Compromisos Éticos por procesos son los acuerdos colectivos que asumen los servidores públicos de cada una de los procesos de la entidad con el fin de aplicar los principios y valores enunciados en el Código de Ética y Buen Gobierno, en el cumplimiento de la función pública que les corresponde, de acuerdo con las especificidades del respectivo proceso en cuanto a sus funciones, competencias y públicos con los que se relaciona.

Los Compromisos Éticos se refieren, entonces, a las actitudes, prácticas y formas concretas de actuación a las que los servidores públicos se comprometen para darle aplicación en el día a día de la entidad a los principios y valores definidos en el Código de Ética. Estos Compromisos deben ser enunciados como formas de ser y de actuar concretas y específicas en relación con las funciones e interacciones que el respectivo proceso deba cumplir dentro de sus competencias organizacionales, frente a los públicos internos y externos. Los Compromisos son acordados y decididos por los servidores públicos con base en sus escenarios de trabajo.

## 2. ¿QUE SON LOS EQUIPOS DE GESTORES DE PRÁCTICAS ETICAS?



Tal como su nombre lo indica, los Equipos de gestores de prácticas éticas son grupos integrados por servidores públicos de un mismo proceso con el propósito de convertirse en gestores de los Compromisos Éticos y en promotores de la observación de los mismos por parte de todos los integrantes del respectivo proceso.

Los Grupos pueden estar integrados por dos o tres servidores del proceso, incluido el responsable del mismo. Para ello se levantará un acta de designación y conformación del equipo de cada proceso, en la cual se consignaran las funciones del mismo y las respectivas firmas de los integrantes.

### 2.1 Funciones

Los Equipos de gestores de prácticas éticas deben desempeñar las siguientes funciones:

- Participar activamente en la construcción de los compromisos éticos de su proceso.

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b> <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

- Participar activamente en la ejecución de las estrategias pedagógica y comunicativa, promoviendo que las actitudes y prácticas expresadas en los Compromisos se vayan convirtiendo paulatinamente en modos de operar de todos los servidores del proceso , y por lo tanto introduciéndose en la cultura organizacional.

- Ejercer veeduría permanente sobre el cumplimiento de los compromisos éticos en el respectivo proceso, por parte de los servidores públicos del mismo.

- Proponer ajustes al Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética, con el fin de hacer más efectiva la planeación en el logro de los objetivos buscados.

### **3. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS INSTITUCIONALES.**

#### **Validación de la estrategia por parte de la Alta Dirección**

La metodología para la construcción de los Compromisos Éticos, tiene como finalidad lograr que los directivos de primer nivel conozcan, interioricen y aporten a la labor que se va a emprender, que validen el conjunto de acciones y que se geste un compromiso explícito de apoyo y de liderazgo por parte de la alta dirección en el proceso.

#### **a. Capacitación y entrenamiento del Equipo de Agentes de Cambio**



En tanto el Equipo de Agentes de Cambio es el responsable de la realización de los talleres para la formulación de los Compromisos Éticos, se hace indispensable ejecutar acciones de formación con dicho Equipo, dirigidas a desarrollar habilidades y competencias en la facilitación del taller para la construcción de Compromisos Éticos.

Se requiere, entonces, brindar capacitación y entrenamiento con el fin de desarrollar competencias básicas en la conducción de grupos, así como entregar los elementos metodológicos básicos que le permitan a cualquier miembro del Equipo de Agentes de Cambio ejercer de facilitadores de los talleres para formular los compromisos éticos por áreas organizacionales.

#### **b. Lanzamiento por parte del más Alto Directivo de la movilización para la construcción de Compromisos Éticos**

Dado que el reto conlleva la modificación de la cultura organizacional de la entidad, y que ello implica una movilización masiva de la organización, se requiere que los directivos de primer nivel legitimen y posicionen el tema en la agenda diaria de la entidad.

Se considera necesario lograr un lanzamiento institucional del proceso de construcción de Compromisos Éticos por áreas organizacionales liderado por el más Alto Directivo a través de un acto público, el cual debe

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b> <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

tener una amplia difusión al interior de la entidad, de manera que todos los servidores públicos se enteren de los objetivos de la convocatoria.

### **c. Construcción de Compromisos Éticos por áreas organizacionales**

Bajo la metodología del taller, en cada área se construyen en la forma más participativa posible los compromisos éticos específicos de las mismas, como aplicación de los valores y directrices contenidas en el Código de Ética de la entidad.

## **4. PROCEDIMIENTO**

Para la construcción participativa de los Compromisos Éticos se desarrolla el siguiente procedimiento en el taller que se convoque para tal fin, cuyo instructivo se encuentra pormenorizado en la Guía No. 5 “Taller Construcción de compromisos éticos”:

### **1) Explicación y apropiación del significado de cada uno de los principios y valores del Código de Ética de la entidad.**

El más alto directivo de la respectiva área explica a los participantes del taller el significado que para la Administración tiene cada uno de los Principios y Valores del Código de Ética.

A su vez el facilitador del taller verifica la comprensión de los significados a través de preguntas a algunos participantes sobre lo tratado por el expositor, y hace las aclaraciones pertinentes.

### **2) Identificación de los públicos con los que el área interactúa.**



El grupo identifica a los públicos internos y externos con los cuales el área mayormente interactúa en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

### **3) Establecimiento de la aplicabilidad de cada valor con los públicos identificados.**

El grupo precisa los valores del Código de Ética que tienen mayor aplicabilidad en las relaciones del área con los públicos identificados en el punto 2).

### **4) Determinación de acciones actuales mediante las cuales el Área está aplicando los valores.**

El grupo identifica las actitudes, comportamientos, prácticas y hábitos que actualmente tiene lugar en el área con los diferentes públicos, en las cuales se esté dando aplicación a los valores éticos.

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b> <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

### **5) Identificación de obstáculos existentes en el área para la aplicación de los valores y directrices pertinentes.**

Se identifican los imaginarios, prejuicios, hábitos y prácticas que actualmente existen en el área y que se constituyen en dificultades para la aplicación de los valores del Código de Ética.

### **6) Formulación de propuestas de cambio para dar cumplimiento a los valores y directrices en el área.**

Identificación de los cambios en las actitudes y en las prácticas que deben tener los servidores públicos del área para dar cumplimiento a los valores éticos.

### **7) Formulación de los Compromisos Éticos del área.**

Se formulan los Compromisos Éticos, entendidos como las actitudes y las prácticas que deben tener los servidores públicos del área para hacer realidad en el día a día los valores del Código de Ética de la entidad. Estos compromisos deben enunciarse como formas de ser y de actuar concretas y específicas, con relación a las funciones y relaciones que el área debe cumplir dentro de sus competencias organizacionales.

### **8) Difusión y seguimiento al cumplimiento de los Compromisos Éticos.**

Los Compromisos Éticos adoptados deben ser ampliamente difundidos en el área respectiva y hacia los públicos externos con los que se interactúa. A partir de este momento el Grupo Promotor de Prácticas Éticas debe efectuar una promoción permanente y velar por el cumplimiento de los compromisos éticos acordados



Bajo la metodología de un taller, se construirán en la forma más participativa posible los compromisos éticos específicos del mismo, como aplicación de los valores y directrices contenidas en el Código de Ética de la entidad. Para la construcción participativa de los Compromisos Éticos se desarrollarán los siguientes pasos:

#### **Paso Uno:**

##### **Sensibilización y Conceptualización**

El facilitador del Grupo de Talento Humano explica al auditorio cuál es el objetivo del taller al que han sido convocados y a continuación presenta el Código de Ética, haciendo énfasis en su importancia y el lugar que ocupa en el proceso general de Gestión Ética (Para ello se apoya en los conceptos enunciados en el Capítulo Octavo del Modelo de Gestión Ética para entidades del estado).

A continuación el facilitador presenta cada uno de los valores que componen el Código de Ética, explicando cuál es el significado de cada uno de ellos y la importancia de su aplicación para obtener una gestión pública eficiente, íntegra y transparente. Se recomienda que se tenga como apoyo una presentación en PowerPoint

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

de los valores y sus definiciones. Una vez efectuada la presentación de los valores, se abre un espacio de preguntas de los participantes para aclarar eventuales dudas que hayan podido quedar. Acto seguido, el facilitador lanza algunas preguntas al auditorio sobre el contenido de la charla efectuada, buscando verificar la comprensión que de la misma han tenido los oyentes.

**Paso Dos:**

**Identificación de los Públicos con quienes el proceso se relaciona y de los valores del Código de Ética que tienen alta aplicabilidad en la relación con estos públicos. Identificación de los públicos con los que el proceso interactúa:**

El facilitador del grupo de Talento Humano solicita a cada Equipo de gestores de prácticas éticas que precise los **cuatro** principales públicos con quienes el respectivo proceso se relaciona con mayor intensidad en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades institucionales.

Se recomienda considerar para este ejercicio los siguientes públicos: Servidores Públicos, Ciudadanía en general, Comunidades organizadas, Contratistas, Otras Entidades Públicas, Organismos de Control y Medio Ambiente. Es claro que el medio ambiente no es un público como los otros, pero sí es un entorno con el cual la entidad en general y las áreas en particular tienen interacción.

Es posible que se identifiquen otros públicos adicionales, como puede suceder, por ejemplo, con una empresa comercial de servicios públicos del Estado, la cual puede incluir como público a los clientes; o una Contraloría, que puede incluir como público a los entes sujetos de control.



Una vez se precisen los públicos, cada Equipo promotor identifica los **tres** valores del Código de Ética que tienen mayor aplicabilidad con el público que les correspondió, con base en la especificidad de funciones, responsabilidades y objetivo del proceso.

**Paso Tres:**

**Identificación de Prácticas organizacionales que facilitan u obstruyen la aplicación de los valores**

El facilitador del Grupo de Talento Humano entrega a cada Equipo tres copias de la “Matriz de Análisis de Prácticas Éticas por proceso” para que procedan a su diligenciamiento. Se debe diligenciar una Matriz por cada uno de los tres valores que aplican al público asignado. Se instruye a los grupos para que en la primera columna consignen las actitudes, comportamientos y prácticas que actualmente se observan en el proceso, mediante las cuales los servidores públicos de la misma están aplicando el valor en estudio con el respectivo público o grupo de interés. No deben anotarse asuntos que expresen aspectos de infraestructura o de procesos organizacionales, sino formas de actuación que tengan los servidores públicos del área.

Ejemplo:  
Proceso: Compras y Contratación

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

Grupo de Interés: Contratistas  
Valor definido: Transparencia

**Actitudes, comportamientos y prácticas actuales observadas que aplican el valor:**

- Todos los procesos de contratación son publicados de manera oportuna en nuestra página Web.
- Se elaboran y publican oportunamente pre-pliegos para los procesos de contratación.
- Se realizan las audiencias aclaratorias necesarias para los oferentes.

**Prácticas actuales contrarias al valor.** En la segunda columna se anotan las actitudes, comportamientos y prácticas que actualmente se ejecutan y/o se tienen en el proceso con cada uno de los públicos o grupos de interés identificados, y que van en contravía del valor que se está analizando. Igual que en la primera columna, no deben anotarse asuntos que expresen aspectos de infraestructura o de procesos organizacionales, sino formas de actuación que tengan los servidores públicos del proceso.

Ejemplo:



1. Proceso: Compras y Contratación
2. Grupo de Interés: Contratistas
3. Valor definido: Transparencia
4. Actitudes, comportamientos y prácticas en contravía:

- Se han identificado ofertas de pagos por parte de contratistas y aceptación de servidores de dichos pagos.
- A veces la publicación de las calificaciones finales de los procesos de contratación no contienen información suficiente que permita formarse un juicio claro acerca de la imparcialidad de la decisión.
- No se desarrolla acción de auditoría a todos los contratos.

**Factores que obstaculizan la aplicación del valor.** En la tercera columna se consignan los imaginarios, prejuicios y hábitos que actualmente existen en el proceso y que se constituyen en obstáculos para la aplicación de los valores que le ha correspondido analizar al subgrupo. Es importante anotar estos obstáculos por orden de importancia, anotando primero el que más dificultades genera y de último el que menos obstaculiza.

Los obstáculos o causas que se anoten no deben referirse a estructuras o procesos organizacionales, ni a recursos económicos o a asuntos que estén situados en el campo de la organización. Si aceptamos que la ética pública se refiere a la disposición personal interna de los servidores públicos para cumplir con los preceptos y mandatos de la Constitución y la ley, entonces los factores que se identifiquen deben estar situados en los servidores públicos, no fuera de ellos.

El facilitador explica a los participantes del taller el significado de los términos imaginarios prejuicios y hábitos, para lo cual puede apoyarse en las siguientes definiciones:

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

**Los imaginarios** son ideas **instaladas en la cultura** que se han convertido en modelos mentales o paradigmas, que expresan la concepción que tiene un grupo social sobre determinados hechos, fenómenos y/o sujetos, las cuales son asumidas por los individuos como verdades, influenciando sus actitudes y actuaciones. Los imaginarios no se refieren a algo que nos imaginamos, sino a formas de ver el mundo que consideramos verdaderas porque así se le ve en nuestro grupo social (Familia, empresa, región, etc.). Por su parte, **los prejuicios** son juicios previos **originados en experiencias personales vividas** que condicionan nuestras actitudes ante nuevas experiencias, al llevarnos a realizar juicios automáticos. En cuanto **a los hábitos**, son **modos de hacer** las cosas que **se han aprendido por repetición** y que se consideran la forma “normal” de ejecutarlas.

Ejemplos:

Proceso: Compras y Contratación

Grupo de Interés: Contratistas

Valor definido: Transparencia

Imaginarios, prejuicios y hábitos:

Imaginario: Ocupar un cargo público con poder constituye un cuarto de hora que no se puede desaprovechar.

Prejuicio: Si yo no aprovecho, otro lo hará.

Hábito: Es costumbre que todos los contratos que realice la entidad generen un pago (CVY).

Atención, no olvidar: Todas las Matrices de Análisis de Prácticas Éticas que se diligencien deben ser acopiadas y archivadas, pues se requieren como insumo básico cuando se vaya a elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

#### **Paso Cuatro:**



##### **Formulación de las propuestas de cambio y de los Compromisos Éticos correspondientes:**

Con base en los resultados del paso anterior, y especialmente a partir de lo consignado en la columna “Obstáculos” de la Matriz de Análisis de Prácticas, cada subgrupo plantea cuáles cambios en las actitudes, en los comportamientos y en las prácticas deben tener los servidores públicos del área para dar cumplimiento al valor en estudio. Los cambios propuestos son anotados en la cuarta columna de la Matriz.

Los cambios deben estar referidos a los obstáculos identificados en la tercera columna, y se sitúan en el nivel de los imaginarios, prejuicios y hábitos que es preciso transformar para darle aplicación al valor estudiado. A continuación, el facilitador del taller insta a los subgrupos para que con base en los cambios propuestos en la cuarta columna de la Matriz, formulen los Compromisos Éticos de los servidores públicos del proceso, que se requieren para darle cumplimiento al valor que están analizando. Los Compromisos Éticos están referidos a las actitudes, comportamientos y prácticas que deben tener los servidores públicos del proceso, según las funciones de la misma, para hacer realidad en el día a día del ejercicio de la función pública los valores del Código de Ética de la entidad, y en particular a las malas prácticas que se ha anotado en la segunda columna de la matriz. Para la redacción de los Compromisos Éticos se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Deben tener conexión con las problemáticas anotadas en la segunda columna.



 <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

- Son una oración afirmativa precisa, clara y puntual, que expresa una forma de actuar de los servidores del área.
- No deben referirse al cumplimiento de funciones o a procesos de la entidad.
- El verbo inicial no va en infinitivo, pues no deben tener forma de objetivo.
- La redacción es en presente, no en futuro, y no incluye las expresiones “debe”, “deben” o “deber”.
- El enunciado debe ser explícito en sí mismo. Cada propuesta de compromiso ético es anotada en la quinta columna de la Matriz, y luego se transcribe en una hoja de papel tamaño carta, para que sean presentadas en sesión plenaria para su discusión y aprobación. Las propuestas se exponen en un sitio que facilite su visualización por parte del grupo general. Cada Equipo formula máximo siete Compromisos Éticos para el público asignado, lo cual seguramente implica un ejercicio de priorización, en caso de que inicialmente se haya enunciado un alto número de posibles Compromisos. Cada Equipo debe nombrar un relator, quien en plenaria presenta los resultados del trabajo. A continuación pueden observarse algunos ejemplos de Compromisos Éticos.

*Proceso: Compras y Contratación*

*Grupo de Interés: Contratistas*

*Valor definido: Transparencia*

*Compromisos Éticos del proceso:*

- El único pago que aceptamos por nuestro trabajo es el salario y la satisfacción del deber cumplido.
- Publicamos las calificaciones obtenidas por todos los participantes en proceso de contratación, haciendo especial énfasis en las variables que determinaron la ganancia del proceso por el primer participante.
- Informaremos a la instancia competente cualquier acto de presión para favorecer a algún oferente en particular.

• No damos ninguna prelación a los tramitadores.

Otros ejemplos de Compromisos Éticos que pueden servir de referencia para el ejercicio de formulación son los siguientes:

*Valor: Respeto*

*Compromisos Éticos:*



- Escuchamos atentamente a nuestros interlocutores valorando sus opiniones, aunque no las compartamos.
- Expresamos nuestras ideas en tono mesurado, sin arrogancia y sin la intención de agredir a los interlocutores.
- Damos trato amable y cortés a los compañeros de trabajo y en general a todas las personas con quienes nos relacionamos dentro de nuestras funciones laborales, sin distingos ni discriminaciones de ninguna índole.
- Reconocemos la diversidad y el derecho de los otros a opinar diferente a mí.

*Valor: Transparencia*

*Compromisos Éticos:*

- Hablamos con franqueza y sin dobles intenciones.
- Estamos dispuestos a ser observados y evaluados en nuestra gestión.
- Mantenemos informados a nuestros jefes y compañeros de equipo en forma veraz y oportuna sobre nuestra gestión.
- No buscamos beneficios ni reconocimientos personales en las actuaciones.



 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b>  <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>	 <p>MINSALUD</p>	
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

- Actuamos consecuentemente con lo que decimos.

### **Paso Cinco: Socialización y acuerdos en plenaria de los Compromisos Éticos**

#### **Tiempo parcial:**

Cumplido el Cuarto Paso, el facilitador del Grupo de Talento Humano solicita la designación de un relator por cada Equipo de gestores para que presente los Compromisos Éticos que su respectivo proceso ha formulado, sustentando sus propuestas con el análisis que se hizo en el ejercicio de formulación. Se recomienda hacer la presentación de todos los equipos y luego proceder a la discusión de cada una de las propuestas.

El facilitador del Grupo de Talento Humano promueve que el grupo general debata las propuestas de Compromisos Éticos presentadas por los relatores para clarificar su significado, y una vez se hayan efectuado las modificaciones que la plenaria acuerde, se adoptan por consenso.

Se sugiere que el número total de Compromisos Éticos del proceso no excedan de diez, de manera que del conjunto de propuestas se deben seleccionar aquellos más relevantes por su pertinencia y capacidad de orientación de las actitudes, prácticas y comportamientos de los servidores públicos del Área.

Como punto final del taller, el facilitador del Grupo de Talento Humano solicita que cada equipo retome los Compromisos Éticos aprobados para su proceso y les efectúen una revisión y ajuste de su redacción. Para la realización de esta tarea se sugiere acordar un plazo no mayor de diez días.



#### **Paso Seis: Consolidación extrataller.**

El facilitador del Grupo de Talento Humano consolida toda la información en un documento conjunto, en donde se recogen los Compromisos Éticos de cada uno de los procesos. Este documento será insumo para la formulación del plan de mejoramiento de la gestión ética.

## **6. PAUTAS PARA LA ESTRATEGIA COMUNICATIVA DE DIVULGACIÓN DE LOS COMPROMISOS ÉTICOS**

1. En la definición de una estrategia comunicativa para la divulgación de los Compromisos Éticos, es necesario distinguir las audiencias a las cuales se dirigirán las acciones comunicativas que se planeen. En este sentido, la divulgación debe comprender los siguientes escenarios:

- **El conjunto de la administración**, de tal manera que la totalidad de los servidores públicos conozcan los Compromisos Éticos y entiendan que marcan un deber ser en el cual deben inscribirse todas sus actuaciones como individuos y como funcionarios.
- **Los integrantes de cada área**, de tal manera que estos conozcan y entiendan de qué manera los Compromisos Éticos tienen que ver con su actividad específica y con las prácticas que son cotidianas en ésta.
- **Los públicos de interés con los cuales interactúa cada área**, puesto que ellos también están involucrados en la aplicación de los Compromisos Éticos y éstos los afectan en la medida en que sean asumidas por los servidores públicos con los cuales establecen relación ocasional o permanente

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<p><b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b> <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b></p> <p><b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b></p>		
<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>CÓDIGO: ESDESDIGIT01</p>	<p>FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016</p>	<p>PAGINA</p>

Para la divulgación de los compromisos éticos se debe hacer extensivo a los diferentes públicos de interés internos y externos. Se pueden diseñar y ejecutar tres tipos de acciones comunicativas:

- a. Acciones de carácter mediático**, orientadas a dar a conocer los compromisos éticos (informativas).
- b. Acciones formadoras**, orientadas a profundizar en el sentido de los compromisos éticos (pedagógicas).
- c. Acciones movilizadoras**, orientadas a convocar a los individuos para la aplicación de los compromisos éticos (de movilización). Medios para la divulgación del documento:

**Medios de comunicación internos:** son medios masivos dentro de la Entidad que, por lo general, equivalen a los medios masivos que existen en la sociedad: emisoras internas, circuitos internos de video, periódicos, revistas o publicaciones regulares.

**Medios institucionales:** son medios de carácter organizacional, que permiten formatos institucionales: lobbying, intranet, carteleras, afiches, circulares, boletines internos.

**Medios no convencionales:** materiales de escritorio, ubicación de mensajes en espacios no convencionales como baños, techos, pisos, escaleras, etc.; exposiciones y eventos artísticos, videoforos, etc.

**Medios para la interlocución:** inducciones y reinducciones, reuniones, círculos de conversación, eventos académicos como seminarios, talleres o conversatorios, etc.



- **Eventos y campañas:** Programas de desarrollo de personal, fiestas, carnavales, celebraciones especiales, campañas promocionales que combinan algunos de los medios anteriores. Cada uno de estos medios permite la definición de diferentes formatos. Un formato es un esquema o modelo narrativo que determina un lenguaje y que por lo general corresponde a un género determinado. Por ejemplo:

- Los **medios de comunicación internos** permiten diferentes formatos como el noticiero, el magazín, las publicaciones por fascículos, la entrevista, el reportaje o la crónica y los desarrollos temáticos por entregas.

Los **medios institucionales** permiten formatos como el chat, la biblioteca virtual, el periódico mural, las series temáticas en afiches.

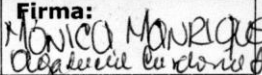
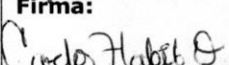
Los medios no convencionales permiten formatos como las series temáticas, los relatos secuenciales (desarrollos complementarios del mismo tema en diferentes espacios), las exposiciones de arte acompañadas y los foros teatrales o cinematográficos. Los medios para la conversación se definen por sus diferentes formatos (mesas redondas, foros, reuniones, etc.).

Los eventos y campañas permiten formatos que van desde las celebraciones tradicionales (día de la madre o el padre, día del amor y la amistad, navidad), hasta campañas promocionales o publicitarias internas. 5. La selección de un medio y de los formatos que pueden desarrollarse tiene que ver en primer lugar con el tamaño de la entidad, la cultura local y los recursos disponibles. En municipios pequeños, por ejemplo, es

 <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD)</b> <b>FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b>  <b>INSTRUCTIVO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR PROCESOS ORGANIZACIONALES</b>		
VERSIÓN: 2.0	CÓDIGO: ESDESDIGIT01	FECHA ACTUALIZACIÓN: Septiembre 13 de 2016	PAGINA

posible que los medios de comunicación internos resulten demasiado costosos y a cambio sean más eficaces y accesibles otros medios; por el contrario en entidades con plantas de personal muy grandes los medios de comunicación internos pueden ser más eficaces para garantizar cobertura suficiente. De la misma manera cada región posee sus propias tradiciones y estas deben orientar el diseño de eventos y campañas. Los temas también determinan la selección de medios y formatos. Para posicionar imaginarios, por ejemplo, las campañas son altamente eficaces si se las combina con medios para la interlocución y con eventos culturales. Si lo que se busca es distribuir información, ésta fluye con mayor facilidad en medios de comunicación interna y medios institucionales. Si lo que se quiere es generar comprensiones y conocimiento, los medios para la interlocución constituyen el canal más efectivo.

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSION	Fecha y acto administrativo de Aprobación	Cambio	Solicitante
1.0	Resolución 3526 10 de Diciembre de 2009	Documento nuevo	Jorge Alberto Espinosa
2.0	Resolución 1663-13/09/2016	Validación de la Estrategia por parte de la Alta Dirección Pautas para la Estrategia Comunicativa de Divulgación de los Compromisos Éticos	Mónica Manrique Narváez/ Olga Lucía Cardona Sánchez / Integrantes Proyecto de Aprendizaje en Equipo – PAE CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ÉTICA

CONTROL DE DOCUMENTOS			
<b>Elaborado por:</b> MONICA MANRIQUE NARVAEZ OLGA LUCIA CARDONA	<b>Cargo:</b> (empty)	<b>Fecha:</b> Noviembre de 2015	<b>Firma:</b> 
<b>Revisado Técnicamente en OPS:</b> <b>CARLOS HABIB</b>	<b>Cargo:</b> PROFESIONAL OPS	<b>Fecha:</b> FEBRERO 24/2016	<b>Firma:</b> 
<b>Aprobado Mediante</b> Acta No : 009 Acto Administrativo: 1663 Fecha: 13/09/2016 .			