

 <p>FONDO DE PASIVO SOCIAL FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI - CALIDAD)</p>	<b>SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –CALIDAD) FORMATO DE SOLICITUD DE ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS</b>		
<b>ANEXO 9</b>			PAGINA 1 DE 5
VERSIÓN: 5.0	CÓDIGO: ESDESOPSF018	FECHA ACTUALIZACIÓN: MARZO 2 DE 2015	

**TIPO DE SOLICITUD:**

ELABORACIÓN	<b>X</b>
-------------	----------

MODIFICACIÓN	
--------------	--

	<b>Tipo de Proceso:</b>	AP	APOYO
	<b>Proceso:</b>	GTH	GRUPO INTERNO GESTION DE TALENTO HUMANO
	<b>Procedimiento:</b>	APGTH	ADMINISTRACION GESTION ÉTICA Y BUEN GOBIERNO
	<b>Responsable del Procedimiento:</b>	COORDINADOR GRUPO INTERNO GESTION DE TALENTO HUMANO	

**Entorno del procedimiento**

<b>Objetivo:</b>	Fomentar en los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, con el fin de propiciar un mejoramiento en la cultura organizacional y personal a través de la ética, estableciendo relaciones basadas en los valores institucionales			
<b>Alcance:</b>	El presente procedimiento aplica para todos los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.			
<b>Documentos de consulta:</b>	<p><b>Internos:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Código de Ética y Buen Gobierno</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Instructivo Construcción de compromisos éticos por áreas organizacionales</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Manual de convivencia</td></tr> </table> <p><b>Externos:</b></p> <p>Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, MECI 2014 – Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y manual metodológico - Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional –USAID</p>	Código de Ética y Buen Gobierno	Instructivo Construcción de compromisos éticos por áreas organizacionales	Manual de convivencia
Código de Ética y Buen Gobierno				
Instructivo Construcción de compromisos éticos por áreas organizacionales				
Manual de convivencia				
<b>Relaciones Externas:</b>	Contratistas y proveedores Entidades públicas Gremios Grupos de Interés			
<b>Interrelación de procedimientos:</b>				
<b>Normatividad:</b>	Ley 872 de 2003 Norma Técnica de Calidad - NTCGP 1000:2009 Decreto 943 de 2014 - MECI 1000:2014			

<b>Definiciones:</b>	<p><b>Gestión Ética:</b> Crear condiciones para el dialogo, la participación, el compromiso, el aprendizaje colectivo y la transformación de prácticas individuales y colectivas, de manera que se genere actitud proactiva hacia la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública.</p> <p><b>Agentes de Cambio:</b> Servidores públicos representativos de cada dependencia de la entidad, con características personales y profesionales que les permita movilizar a otras personas, liderar equipos y desarrollar procesos comunicativos para la implementación de la gestión ética.</p> <p><b>Comité de Ética y Buen Gobierno:</b> Instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implementación de la Gestión ética hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, probidad y servicio a la ciudadanía por parte de los servidores públicos de la entidad.</p> <p><b>Código de Ética y de Buen Gobierno:</b> Documento de referencia para gestionar la ética del día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público debe observar en el ejercicio de sus funciones acompañado de Disposiciones voluntarias de autorregulación definidas por el alto gobierno, por medio de políticas éticas que buscan garantizar una gestión integral, eficiente y transparente en la administración de los recursos públicos..</p> <p><b>Compromisos Éticos:</b> Acuerdos colectivos que asumen los servidores públicos con el fin de aplicar los principios y valores enunciados en el Código de Ética en el cumplimiento de la función pública que les corresponde, sus competencias y públicos con los que se relaciona. Los compromisos éticos son actitudes, practicas y formas de actuación que los servidores se comprometen a darle aplicación en el día a día de la Entidad a los valores y principios.</p> <p><b>Grupos de Interés:</b> Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia o son influenciadas por éste. Es sinónimo de públicos internos y externos, o clientes internos o externos, o partes interesadas.</p>
----------------------	--

No.	Cargo/ Oficina - Grupo Interno de Trabajo:	Actividad	Observaciones
1	Director General	Solicita a través del Comité de Ética y Buen Gobierno, identificar las percepciones de los servidores públicos de la entidad sobre los compromisos éticos, valores, principios y prácticas evidenciadas en las actitudes y actuaciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales y las relaciones con los diferentes grupos de interés a través de la Encuesta de Percepción Ética ESESDIGFO18	La identificación se realizará en el mes de marzo con una periodicidad de dos años o excepcionalmente cuando las circunstancias de la entidad cambien.
2	Coordinador Comité de Ética y Buen Gobierno	Recibe instrucciones impartidas por el Director General, solicita al Coordinador el Grupo Interno Trabajo de Talento Humano, el diseño de un cronograma de actividades y estrategias para la realización del diagnóstico de percepción sobre los valores y principios éticos de la entidad.	El diagnóstico se realizará a una población no inferior al 90% de los servidores de la entidad. Se tendrán en cuenta actividades de sensibilización del Código de Ética y Buen Gobierno actual y se tomarán en cuenta las propuestas e iniciativas de los servidores para su modificación.

3	Coordinador GIT Talento Humano	Elabora el cronograma de actividades promoviendo la participación de hasta el 90% de los servidores públicos de la entidad.	El diagnóstico se realizará por procesos cuyos líderes serán los integrantes del Equipo MECI-CALIDAD quienes desempeñarán el rol de Gestores de Prácticas Éticas y liderarán la actividad en su proceso.
4	Coordinador GIT Talento Humano	Socializa el cronograma de actividades, el cual tendrá alcance para el 100% de los servidores públicos de la entidad	Se considera necesario lograr un lanzamiento institucional del proceso de construcción de Compromisos Éticos por áreas organizacionales, el cual debe tener una amplia difusión al interior de la entidad, de manera que todos los servidores públicos se enteren de los objetivos de la convocatoria.
5	Gestores de Prácticas Éticas – integrantes Equipo MECI-CALIDAD	Siguen el cronograma y aplicarán la metodología establecida en el <b>Instructivo para la Construcción de Compromisos Éticos</b> por Procesos Organizacionales. Se integrará un grupo de dos o tres servidores con el propósito de convertirse en promotores y gestores de prácticas éticas. Entregará los resultados obtenidos en su proceso diligenciando la Matriz de Análisis de Prácticas Éticas por Proceso ESDESDIGFO16	Se revisará el significado de los valores y principios del Código de Ética y Buen Gobierno por los servidores públicos del proceso, se identificarán grupos de interés y los compromisos éticos. 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.
6	Coordinador GIT Talento Humano	Consolida la información de cada proceso y solicita al Coordinador del Comité de Ética y Buen Gobierno, convocar a sesión para la presentación de resultados.	Los resultados del diagnóstico deberán presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
7	Secretario General Coordinador Comité de Ética y Buen Gobierno	Convoca a sesión de Comité de Ética y Buen Gobierno para conocer los resultados del diagnóstico. Solicita al Coordinador del GIT de Talento Humano dar a conocer los resultados a los servidores públicos de la entidad	En acta se registran los resultados y se revisará la necesidad de validar o reformular los valores y principios éticos de la entidad y/o de modificar o no el Código de Ética y Buen Gobierno de la entidad.

8	Coordinador GIT Talento Humano	Proyectará un nuevo documento para ser presentado al Comité de Ética y Buen Gobierno en primera instancia, en el evento en que surjan modificaciones que obliguen su reformulación.	El documento contendrá recomendaciones de políticas éticas sobre normas de conducta, mecanismos, instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de la entidad
9	Coordinador GIT Talento Humano	Socializa los resultados del diagnóstico a los servidores públicos para sensibilizar la cultura organizacional hacia la gestión ética.	Realizar socialización y capacitación del contenido del Código de Ética y Buen Gobierno a todos los servidores, así como a los públicos externos que se consideren grupos de interés. Definirá los mecanismos adecuados para realizarlo. Las actividades de difusión y capacitación sobre el Código de Buen Gobierno debe ser permanente de acuerdo con las necesidades de la entidad.
10	Comité de Ética y Buen Gobierno	Presenta al Director General la propuesta del nuevo Código de Ética y Buen Gobierno para ser adoptado mediante Acto Administrativo.	
11	GIT Gestión de Talento Humano	Realiza la divulgación masiva a los servidores y grupos de interés, una vez sea aprobado.	
12	Servidores Públicos Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia	Realiza promoción del cumplimiento de los compromisos éticos dentro del proceso u organismo. Las actividades de promoción hacen parte del Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética. ESDESDIGFO15	
13	Comité de Ética y Buen Gobierno	Ejerce veeduría sobre el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno, verificando el cumplimiento de las políticas y compromisos adoptados por todos los servidores.	El Comité de Ética y Buen Gobierno verificará de igual manera, la aplicación de los principios y valores.

#### REGISTROS

Código	Registro	Oficina - Grupo Interno de Trabajo:
ESDESDIGFO15	Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética	DIRECCION GENERAL
ESDESDIGFO16	Matriz de Análisis de prácticas éticas por proceso	DIRECCION GENERAL
ESDESDIGFO18	Encuesta de Percepción Ética	DIRECCION GENERAL
	Instructivo Construcción de Compromisos Éticos por Procesos Organizacionales	DIRECCION GENERAL

PUNTOS DE CONTROL				
Nº de actividad	Descripción del riesgo	método de control	Frecuencia	Responsables
2	Que el diagnóstico se realice a una población inferior al 90%	Efectivas estrategias de sensibilización	2 años	GIT Talento Humano
3	Que los responsables del proceso no cuenten con disponibilidad para realizar la actividad por proceso	Información con anticipación para dar a conocer la programación	2 años	GIT Talento Humano
5	Que se genere resistencia por parte de los servidores para conformar los Equipos de Gestores de Prácticas Éticas	Adecuada sensibilización para determinar la importancia de los Equipos de Prácticas Éticas		

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha y acto administrativo de aprobación	Cambio	Nombre del solicitante
1.0		Documento Nuevo	PAE Actualización Código de Valores y Conducta Ética

CONTROL DE DOCUMENTOS			
<b>Elaborado por:</b> Mónica Manrique Narváez Olga Lucía Cardona Sánchez	<b>Cargo:</b> <b>PAE ACTUALIZACION CODIGO DE VALORES Y CONDUCTA ETICA</b>	<b>Fecha:</b> Noviembre de 2.015	<b>Firma:</b>
<b>Revisado Técnicamente en OPS:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Firma:</b>
<b>Aprobado Mediante</b> Acta No : Acto Administrativo: Fecha:			