

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

CÓDIGO: POL-CEI-11

VERSIÓN: 01

FECHA: 05/02/2024

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



ELABORÓ/ ASESORÓ	Jaime Numael Carrión Martínez Vicepresidente	Fecha: 27/10/2023 FIRMA 
	Jhon Édison Zuleta Bustamante Asesor: Integración de Procesos	FIRMA 
REVISÓ	Luis Fernando Echavarría Estrada Coordinador: Área jurídica y Contratación	Fecha: 10/11/2023 FIRMA 
	Nora Isabel Saldarriaga Flórez Presidenta	Fecha: 05/02/2024 FIRMA 

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN /CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Se creo la primera versión	05/02/2023

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVO.....	5
2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3.	ALCANCE.....	6
4.	DIRIGIDO A.....	6
5.	DEFINICIONES.....	6
6.	DESARROLLO.....	7
6.1.	LISTA DE VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD.....	7
6.1.1.	HONESTIDAD.....	8
6.1.2.	RESPECTO.....	8
6.1.3.	COMPROMISO.....	9
6.1.4.	DILIGENCIA.....	10
6.1.5.	JUSTICIA.....	10
6.1.6.	TRANSPARENCIA.....	11
6.1.7.	EFICIENCIA.....	11
6.1.8.	PARTICIPACIÓN.....	12
6.1.9.	RESPONSABILIDAD.....	12
6.1.10.	SOLIDARIDAD.....	13
6.1.11.	RELACIÓN CON LOS COLABORADORES.....	13
6.1.12.	RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.....	14
7.	VIGENCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD.....	14

1. INTRODUCCIÓN

El código de ética e integridad establece y desarrolla las pautas de comportamiento y las reglas de actuación de la Fundación FF en las relaciones con sus colaboradores y grupos de interés, con el fin de que sus actuaciones se ajusten a los valores corporativos y a las obligaciones asumidas en la relación laboral. La aplicación de los lineamientos establecidos en este código requiere que los empleados, miembros de Junta Directiva y contratistas se familiaricen con su contenido y tengan claras las definiciones, los conceptos y las instancias a las que pueden recurrir para resolver inquietudes y/o situaciones presentadas como consecuencia de su incumplimiento. El presente Código de Ética e Integridad inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y colaboradores íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los colaboradores y las organizaciones se comprometan activamente con la ética e integridad en sus actuaciones diarias. La ética e integridad de los colaboradores, responde a dos aspectos fundamentales:

- Una obligación de carácter moral que es propia del individuo, es decir, la conciencia que debe tener de que sus actos deben adecuarlos a normas de conducta identificados con aspectos de responsabilidad, cumplimiento y honestidad.
- El riesgo que conlleva la aplicación de sanciones para quien, en el ejercicio de su cargo violente o se aparte de las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que lo hagan acreedor a una sanción. El incumplimiento de los lineamientos establecidos en el presente Código generará acciones disciplinarias para los empleados de la corporación contenidas en la legislación vigente aplicable y las normas internas de Fundación FF.

Así mismo, serán sujetos de sanciones los proveedores y contratistas de acuerdo con lo establecido en las normas legales vigentes.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer una guía y lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan fortalecer una cultura organizacional orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción; mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la correcta ejecución de programas, proyectos y servicios, así como el aumento de la confianza de los procesos y personas afectadas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los colaboradores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la misionalidad, que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los colaboradores y la cultura de la Fundación FF.
- Apropiar los valores y los comportamientos asociados a la gestión transparente.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del colaborador.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la Fundación FF.

3. ALCANCE

Todos los empleados de la Fundación FF, quienes se adhieren al presente Código de Ética e Integridad con la firma del contrato laboral.

Los miembros de Junta Directiva, quienes se adhieren al presente Código de Ética e Integridad en el momento de la aceptación de su nombramiento.

Los proveedores y contratistas en el desarrollo de sus funciones bajo contratos, acuerdos, órdenes de compra o de servicios u otro mecanismo similar, quienes deben actuar de conformidad con el presente Código de Ética e Integridad de conformidad con las cláusulas de los contratos, órdenes de servicio o documentos similares.

4. DIRIGIDO A

Este código está dirigido a todos los empleados, proveedores, contratistas y miembros de la Junta Directiva de la Fundación FF.

5. DEFINICIONES

Anticorrupción: Consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Colaborador: Para efectos del presente documento se refiere a todos aquellos empleados, contratistas y miembros de junta directiva

Conflicto de interés: Situación en virtud de la cual un colaborador debido a su actividad se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



Ética: Disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano.

Integridad: Alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticas. La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza. La integridad es la característica personal que tiene un individuo de actuar en consecuencia con lo que dice o lo que se considera que es importante y moralmente correcto, no sólo para sí mismo, sino para todos los que le rodean.

Gobierno corporativo: Es el deber y derecho con el que cuenta la fundación como entidad a ser dirigida, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos adversos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

6. DESARROLLO

6.1. LISTA DE VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

El presente código establece la forma como la Fundación FF gestiona el código de ética e integridad desde la etapa de vinculación, hasta la etapa de desvinculación.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



6.1.1. HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Comportamiento esperado:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo o labor.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

Comportamiento NO esperado:

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores u otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y/o mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- Descuidar la calidad de la información a mi cargo y su gestión

6.1.2. RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra diferencia.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



Comportamiento esperado:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Comportamiento NO esperado

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente. No es aceptable en ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar de alguna manera a los ciudadanos o a otros colaboradores de la entidad.

6.1.3. COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mis funciones y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas.

Comportamiento esperado:

- Asumo mis funciones, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas, entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Siempre estaré presto a entregar un servicio ágil, amable y de calidad.

Comportamiento NO esperado

- Trabajar con una actitud negativa.
- Pensar que mi trabajo es un “favor” que le hago a la ciudadanía.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



- Pensar que mi trabajo es irrelevante para la sociedad.
- Ignorar las necesidades del país y sus habitantes.

6.1.4. DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

Comportamiento esperado

- Uso responsablemente los recursos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos o servicios que realizo.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Comportamiento NO esperado

- Malgastar los recursos a mi cargo.
- Postergar las decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
- Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- Demostrar falta de interés en mis actuaciones ante los ciudadanos y demás colaboradores.
- Evadir mis funciones y responsabilidades

6.1.5. JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Comportamiento esperado

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Comportamiento NO esperado

- Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión.

6.1.6. TRANSPARENCIA

La transparencia se traduce en calidad del comportamiento evidente sin duda ni ambigüedad.

Comportamiento esperado:

- Colaboradores que se pronuncian con precisión y claridad, mostrando resultados de sus acciones de manera pública.
- Rendición de cuentas por el uso de los recursos que me fueron encomendados.
- Hablar claro con nuestros interlocutores, expresar la verdad, siendo objetivos.
- No ocultarle nada a nuestro equipo de trabajo.
- Ofrecer información veraz y auténtica a nuestros grupos de interés.

Comportamiento NO esperado:

- Abuso de poder y corrupción.
- Otorgar discrecionalidad a quien controla.
- Restringir deliberadamente el acceso a la información.

6.1.7. EFICIENCIA

La Eficiencia será la capacidad de acción para lograr un propósito en el menor tiempo posible, optimizando los recursos disponibles. Capacidad de respuesta ¿Qué se hizo?, ¿Cuánto se hizo?, impacto obtenido, nivel de satisfacción.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



Comportamiento esperado:

- Cumplimiento de objetivos y metas misionales, utilizando listas de tareas para priorizar los proyectos.
- Reducción de errores, actuación rápido y con calidad, haciendo uso racional de los recursos disponibles.
- Cumplimiento de la meta planteada de acuerdo con la oportunidad de entrega del producto.

Comportamiento NO esperado:

- Hacer lo que no se debe hacer para lograr los objetivos buscados.

6.1.8. PARTICIPACIÓN

La participación deberá estar orientada a proporcionar espacios en la organización para que los colaboradores participen en la toma de decisiones.

Comportamiento esperado:

- El manejo de información fiable.
- Comprensión de los retos que hay que afrontar, tanto problemas como oportunidades.
- Analizar la incertidumbre y el riesgo de cada escenario.

Comportamiento NO esperado:

- Hablar cuando no se tiene claridad para concretar cada punto y sobre todo sin mantener la calma, actuar por impulso.

Otro comportamiento no esperado es inferir con subjetividad o escala de valores de cada persona, es el error más común en la toma de decisión, debido a que este juicio se construye a través de la experiencia, decisiones anteriores, sector en donde trabaja (entre otros).

6.1.9. RESPONSABILIDAD

Cada uno de los empleados y contratistas de la Fundación FF asumirán las consecuencias de sus actos y omisiones en cumplimiento de la finalidad social de la Institución.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



Comportamiento esperado:

- Que se cumplan todas las obligaciones puntualmente, tomar las decisiones correctas y ser capaz de responder sus actos. Una persona responsable es consciente del mundo que le rodea y tiene claros sus objetivos.

Comportamiento NO esperado:

- No gestionar productivamente los compromisos que se asumen dentro de la organización.

6.1.10. SOLIDARIDAD

Los empleados y contratistas de la Fundación FF hacemos propias las necesidades de las comunidades menos favorecidas de los territorios donde se desarrolla el objeto social.

Comportamiento esperado:

- Una persona solidaria comparte lo material y lo emocional con otras personas que lo necesitan, dando lo mejor de sí misma y colaborando para lograr un fin común.

Comportamiento NO esperado:

- Son aquellos que se oponen a la solidaridad y a su propia satisfacción, suelen ser insolidarios hacia sus compañeros de trabajo, sus padres, profesores, vecinos, incluso hacia las personas que limpian las calles.

6.1.11. RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

La Fundación FF garantiza a sus colaboradores todos los derechos que les reconoce la Constitución y la Ley, estableciendo mecanismos equitativos y transparentes, sobre el ingreso y evaluación de estos, el disenso, la libertad de opinión, el debido proceso y aporta a la construcción de un clima laboral basado en confianza y cooperación.

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD



Comportamiento esperado:

- Es conocer cómo actúan las personas en la organización, y con base en esa información, mejorar la forma como se vienen desarrollando los diferentes procesos y manifestaciones emocionales para lograr resultados óptimos.

Comportamiento NO esperado:

- Las actitudes negativas de los jefes contribuyen sustancialmente a la creación de una cultura organizacional tóxica. Esto puede afectar la moral de todo el equipo, fomentar la rivalidad y el conflicto, y dificultar la colaboración y la cohesión interna

6.1.12. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En la Fundación FF todos los procesos de contratación se ciñen a la plena aplicación de los principios de selección objetiva e igualdad de oportunidades, teniendo como propósito la conveniencia y la favorabilidad para sus grupos de interés (Ver Política Conflicto de Intereses).

7. VIGENCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

La presente Política tiene vigencia desde el momento de su aprobación y divulgación.