



CÓDIGO ÉTICO

Presentación de aquello que debe ser considerado en lo cotidiano de nuestras acciones y la forma en que cada persona debe afrontar la solución de las distintas alternativas que cada situación le presente en su quehacer con respecto a su capacidad de juicio moral

Instrumento de apropiación y reflexión personal

Tabla de contenido

1	<i>Principios Institucionales</i>	3
2	Alcance del Código de Ética	5
3	Objetivos del Código de Ética	6
4	Ventajas	6
	Al interior de la entidad	6
	Al exterior de la entidad	6
5	Valores	6
	a. Responsabilidad	7
	Comportamientos asociados a la RESPONSABILIDAD	7
	b. Integridad	8
	Comportamientos asociados a la INTEGRIDAD	8
	c. Laboriosidad	10
	Comportamientos asociados a la LABORIOSIDAD	10
	d. Respeto	11
	Comportamientos Asociados al RESPETO	11
	e. Servicio	12
	Comportamientos Asociados en el SERVICIO	13
	f. Compromiso	14
	Comportamientos Asociados al COMPROMISO	14
6	Recomendaciones Prácticas	15
7	Vigencia y Actualización	17
8	Mecanismos de Seguimiento y Evaluación	17



CÓDIGO ÉTICO EN FUNDES

El presente código parte del concepto básico de Ética como un conjunto de normas y costumbres que regulan las relaciones interpersonales, la relación consigo mismo, con el otro (el prójimo), con lo otro (las cosas y el ambiente) y con el Otro (Dios).

Este documento nos va a presentar aquello que debe ser considerado ético en lo cotidiano de nuestras acciones y la forma en que cada persona debe afrontar la solución de las distintas alternativas que cada situación le presente en su quehacer con respecto a su capacidad de juicio moral.

Esta sensibilización busca que cada persona se apropie de comportamientos que regulen el actuar individual y la gestión para el logro de la Misión y de los objetivos de FUNDES.

MISIÓN

Formadora de profesionales integrales que lideren desde el humanismo cristiano, la construcción de un nuevo orden social, cultural, político y económico.

VISIÓN

Ser la Institución de Educación Superior Líder en el desarrollo científico, investigativo, pedagógico y humanístico que integra la ciencia y la fe en los procesos de búsqueda de la promoción integral del hombre.

I Principios Institucionales

FUNDES establece sus principios institucionales que orientan el desarrollo de su Misión a partir del humanismo cristiano, el cual considera a la persona en su conciencia, libertad y razón, es decir, su pleno desarrollo y por lo tanto capaz de una plena realización del hombre y de lo humano dentro de un marco de principios cristianos.

Desde la ética de las virtudes cardinales¹, se tiene como objetivo la plena realización humana de la persona; estas son hábitos de vida, disposiciones que ya están en su ser, pero necesitan ser activados en su diario vivir.

La **prudencia** como el correcto pensar, la memoria como la plena conciencia de su pasado, vivir con inteligencia la libertad del presente y prever el futuro racionalmente.

En una descripción más organizacional, la entendemos como la “capacidad para obrar con sensatez y moderación en todos los actos: en la aplicación de normas y políticas institucionales, en la fijación y consecución de objetivos, en el cierre de acuerdos y demás funciones inherentes a su puesto. Implica la capacidad para discernir y distinguir lo bueno y lo malo para la organización, los colaboradores, los clientes y proveedores o asociados y para sí mismo.”²

La **fortaleza**, basada en la construcción de un nuevo conocimiento, de una nueva sociedad y en esto no retrocederá, porque es el sentido de su vida, mirarse en los ojos del otro, de modo correcto, ser independiente en sus criterios y decisiones donde el otro, es otro yo.

En una descripción más organizacional, la entendemos como la “capacidad para obrar asumiendo el punto medio en cualquier situación. Se entiende el punto medio vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo; por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez

¹ En teología católica las virtudes cardinales infusas son hábitos que disponen al entendimiento y a la voluntad para obrar según el juicio de la razón iluminada por la fe para que ésta escoja los medios más adecuados al fin sobre natural del hombre.

² Alles, Martha Alicia; *Diccionario de Competencias, La Triología: las 60 competencias más utilizadas*. 1ª ed. 3ª reimpresión. Buenos Aires: Granica, 2012. p. 141.

para otra por la posición intermedia ante las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato”³

La **justicia** teniendo en cuenta de igualdad social, de vida vocacional y profesional; a través de la ciencia, la tecnología y la innovación, buscando la paz en el progreso de las personas de un modo local, regional, nacional e internacional.

En una descripción más organizacional, la entendemos como la “capacidad de dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece, en los negocios, en la relación con los clientes y proveedores, en el manejo del personal o en una negociación y, al mismo tiempo, velar por el cumplimiento de los valores de la organización y trabajar mancomunadamente en pos de la visión y la estrategia de ésta. Implica obrar con equidad en cualquier circunstancia, tanto personal como laboral.”⁴

La **templanza**, como la seriedad, la responsabilidad social de los actos de un profesional, su autodominio y exigencia en lo personal y profesional en búsqueda de la excelencia.

En una descripción más organizacional, la entendemos como la “capacidad para obrar con serenidad y dominio, tanto de sí mismo como en relación con las actividades a su cargo. Capacidad para afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y los riesgos y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, resistir tempestades y llegar a buen puerto.”⁵

La reivindicación principal detrás de la noción de Desarrollo Humano Integral es que no hay desarrollo sin una visión humanista que lo sustente y por ello no se puede prescindir de una “libertad responsable” de cada persona y de los pueblos.

Es así como la Antropología Filosófica Cristiana se enfrenta a modelos de desarrollo que hoy pretenden hacer disponible todo para el ser humano, negando su dimensión trascendente y que, al mismo tiempo, imaginan sociedades que producen bienestar prescindiendo de la singularidad e integralidad de quienes las componen.

“Pablo VI Indicó en el desarrollo, humano y cristianamente entendido, el corazón del mensaje social cristiano y propuso la caridad cristiana como principal fuerza al servicio del desarrollo”⁶

³ Ibid, p. 135.

⁴ Ibid, p. 139.

⁵ Ibid, p. 146.

⁶ Benedicto XVI, Caritas In Veritate, n. 13.

Para alcanzar este Humanismo Integral, la acción educativa de FUNDES se consolida en consecuencia en los siguientes principios:

Figura 1. Principios Institucionales FUNDES



Fuente: Fundes, 2016.

2 Alcance del Código de Ética

El presente Código será de apropiación y aplicación por parte de todos los funcionarios (as) y colaboradores (as) que actúen en nombre de FUNDES, en el lugar donde se encuentren.

El Código de Ética de FUNDES se dirige a todo individuo que contribuye en las decisiones y acciones de la institución, en razón del desarrollo cotidiano de sus tareas, sin distinción de la forma de vinculación y “sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”⁷

Aplica también a los proveedores, asociados y clientes externos que usen y apropien este código en la interacción, alianza o gestión con FUNDES.

⁷ Constitución Política de Colombia. Artículo 13. 1991.

3 Objetivos del Código de Ética

El Código de Ética de FUNDES tiene como objetivo, fomentar comportamientos en los colaboradores y usuarios, a través de pautas y orientaciones éticas que establezcan las formas de relacionamiento interno y externo de las personas, basadas en principios y valores que fundamenten el compromiso social y aseguren el cumplimiento de la misión institucional.

Todas las acciones emprendidas por FUNDES, como son la formulación e implementación de políticas, directrices, procesos, y demás actuaciones, deberán estar alineadas con los valores y principios consignados en este Código.

4 Ventajas

El Código ofrece una serie de ventajas internas y externas a la entidad, como son:

Al interior de la entidad

- Contribuye a fortalecer el compromiso de los colaboradores con sus deberes.
- Ayuda a tomar mejores decisiones frente a los asuntos institucionales.
- Ofrece directrices para fortalecer la cultura ética en la entidad.
- Se integra al proceso de inducción, re-inducción / entrenamiento y capacitación de los funcionarios. Involucra a los colaboradores de la entidad con los compromisos éticos.

Al exterior de la entidad

- Contribuye a mejorar la confianza y el reconocimiento positivo entre los ciudadanos. La entidad hace públicas sus responsabilidades y criterios de actuación. Fortalece la imagen corporativa y gana legitimidad social.

5 Valores

“Por Valores se entiende aquellas formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana”

En sentido organizacional, éstos equivalen a “competencia” conceptuada como “hace referencia las características de la personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”.⁸

FUNDES adopta los siguientes valores relacionados con su naturaleza e identidad:

a. Responsabilidad

La responsabilidad es un valor ético que hace alusión al compromiso nuestros colaboradores de dar cuenta de las consecuencias de sus palabras, acciones y compromisos adquiridos. La responsabilidad también implica que el servicio que se ofrece a la ciudadanía se hace de manera efectiva, con calidad y procurando el beneficio colectivo.

En modo organizacional entendemos este valor como la “capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional. Capacidad para respetar las normas establecidas y las buenas costumbres tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.”⁹

Comportamientos asociados a la RESPONSABILIDAD

Funcionarios, asesores y contratistas

- Trabajar para obtener los resultados que se esperan de la función y el cargo asignado, cumpliendo con las obligaciones y responsabilidades asociadas.
- Reconocer y hacerse cargo de las consecuencias derivadas de las actuaciones.
- Conservar y cuidar los recursos físicos y materiales de la entidad.
- Cuidar el medio ambiente ejerciendo prácticas de reciclaje y ahorro de recursos.
- Participar en actividades de bienestar laboral y capacitación que convoque la entidad.
- Atender con diligencia las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios/as del servicio.
- Conservar autocontrol y autogestión en el desempeño laboral.

⁸ Alles, Martha Alicia, Op. Cit. p. 125

⁹ Ibid. p. 191.

- Asumir como propios, la misión, visión, objetivos de FUNDES, los valores y propender por su cumplimiento y logro.
- Participar en las actividades necesarias para la difusión, implementación, actualización y fortalecimiento del código de ética y la cultura ética en la entidad.

Adicionales para el nivel directivo

- Responder por las decisiones, compromisos y directrices generados desde su dirección.
- Direccionar y liderar los resultados para conseguir los fines y propósitos de la entidad.
- Promover un buen clima organizacional.

Proveedores o Asociados

- Cumplir con los requerimientos de FUNDES con calidad y oportunidad.
- Mantener en alto la imagen y el prestigio de FUNDES.
- Intercambiar información relevante que permita la mejora continua de los procesos enfocados al público.

b. Integridad

Es el valor que caracteriza las personas que actúan sin utilizar medios contrarios a la ética como el fraude, el engaño, la mentira o la trampa. Igualmente, la integridad se equipara a la honestidad y se evidencia en un actuar transparente y motivado por la buena fe. La integridad es fundamental para garantizar el uso adecuado de los recursos que tiene a cargo la Entidad de tal manera que estos se destinen logro misional y no a intereses particulares, promoviendo una cultura de transparencia.

En modo organizacional entendemos este valor como la “capacidad para comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Capacidad para construir relaciones duraderas basadas en un comportamiento honesto y veraz.”¹⁰

Comportamientos asociados a la INTEGRIDAD

Funcionarios, asesores y contratistas

- Garantizar información real, objetiva y abierta para la contratación de servicios.

¹⁰ Ibid. P. 138.

- Actuar con claridad, apertura y visibilidad en la gestión que realiza.
- Evitar utilizar su cargo para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
- Rehusar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como funcionario.
- Presentar información, datos y resultados reales y veraces sin efectuar variaciones para conveniencia personal ni particular.
- Ejercer sus funciones de acuerdo a los principios de la buena fe y dedicación al trabajo.

Adicionales para el nivel directivo

- Realizar de manera clara y pública la convocatoria a contrataciones, licitaciones y concursos.
- Promover la rendición de cuentas y el control social en los niveles y alcance previstos en los estatutos y manuales.
- Ejercer una dirección clara, que parta de ofrecer una información fidedigna a sus colaboradores sobre los proyectos y acciones a emprender.
- Abstenerse de toda actividad privada que pueda constituir un conflicto de intereses con su función de servicio.
- Controlar e impedir el uso de recursos y el empleo del tiempo en fines particulares o propósitos diferentes para los que fueron destinados.

Proveedores o Asociados.

- Prestar servicios de calidad a costos reales.
- Presentar información y documentación verdadera, cuando sea requerida por FUNDES.
- Ofrecer los mejores servicios y productos.
- Entregar los productos cumpliendo con las condiciones de calidad y oportunidad exigido.
- Hacer buen uso de la imagen y nombre de la entidad en todas las actuaciones que se deriven de la relación con FUNDES.

c. Laboriosidad

La laboriosidad es un valor organizativo que en el contexto de una entidad se entiende en términos generales “como grado en que se alcanzan los objetivos propuestos”. En este sentido es similar a la eficacia. Una política o programa social es eficaz si cumple con los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.

Este valor corporativo tiene un alcance ético en la administración en la medida que orienta el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo condiciones adecuadas de prestación del servicio.

En modo organizacional entendemos este valor como el compromiso con la calidad de trabajo, la “capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones para alcanzar los objetivos organizacionales o del área, o bien los propios del puesto de trabajo y obtener además altos niveles de desempeño. Capacidad para administrar procesos y políticas organizacionales a fin de facilitar la consecución de los resultados esperados. Implica un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y aportar soluciones para alcanzar los estándares de calidad adecuados.”¹¹

Comportamientos asociados a la LABORIOSIDAD

Funcionarios, asesores y contratistas

- Mantener la documentación completa que permita la revisión y trazabilidad de su gestión.
- Entregar información al funcionario o cliente que la solicite, de manera completa y oportuna.
- Realizar sus actividades respondiendo al cumplimiento de las metas institucionales.
- Ofrecer servicios o productos que den respuesta y solución pertinente a los requerimientos de los usuarios.
- Medir los resultados de la gestión, el impacto, beneficio y repercusión de las acciones realizadas.

¹¹ Ibid. P. 129.

Adicionales para el Nivel Directivo

- Generar espacios de construcción colectiva, diálogo social, planeación y organización participativa.
- Asegurar el cumplimiento de planes, programas y proyectos institucionales.
- Liderar y motivar su equipo de trabajo para el cumplimiento oportuno y coherente de las metas institucionales.

Proveedores o Asociados

- Dar respuesta y solución a los requerimientos hechos por la Entidad en términos de calidad, cantidad, oportunidad y garantía.

d. Respeto

Es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades propias, del prójimo y sus derechos, base fundamental de una sana convivencia. También hace referencia a la capacidad para mantener una actitud de comprensión y tolerancia hacia la persona tratándola con deferencia, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad, creencias, costumbres y derechos.

En modo organizacional entendemos este valor como la “capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones cálidas y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz.”¹²

Comportamientos Asociados al RESPETO

Funcionarios, asesores y contratistas

- Respetarse a sí mismo, a los otros y a lo otro.
- Establecer relaciones cordiales a través de la comunicación asertiva.
- Reconocer y respetar los derechos de los colaboradores, clientes, proveedores y asociados.
- Rechazar toda conducta que atente contra la dignidad y la integridad física o mental de los funcionarios, sus contratistas y de todas las personas que laboran en la entidad.

¹² Ibid. P. 142.



- Mantener una relación de mutua confianza con los proveedores y asociados para obtener información sobre mejores posibilidades de adquisición de bienes o servicios y oportunidades de mejora.
- Mantener un ambiente de trabajo armónico y productivo.
- Asegurar que las normas de comportamiento y convivencia se cumplan.
- Valorar el trabajo y tiempo de las otras personas.
- Conservar y proteger el medio ambiente.
- Respetar la vida privada de los compañeros, clientes y miembros de la comunidad.
- Brindar un trato amable, cordial y tolerante con sus compañeros, clientes y proveedores y asociados.

Adicionales para el Nivel Directivo

- Evitar represalias o llamados de atención injustificados.
- Asignar y delegar las responsabilidades según las funciones de los cargos y reconociendo los méritos laborales demostrados.
- Garantizar la participación de sus colaboradores en las actividades que se promueven en la Entidad para el bienestar de los Funcionarios.

Proveedores o Asociados

- Mantener con los servidores y clientes un trato amable y cordial basado en la mutua confianza y credibilidad.

e. Servicio

Servicio es la acción y efecto de servir. Es la disposición e interés para atender con calidad y calidez, las necesidades y requerimientos de los clientes o usuarios del servicio.

El servicio, se traduce en el ejercicio y prestación ejemplar, permanente y oportuna de las funciones u obligaciones asignadas a los Funcionarios, asesores y contratistas en cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Este valor también se evidencia en el apoyo mutuo y en la colaboración dentro de los equipos de trabajo, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios.

En modo organizacional entendemos este valor como la “capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente y / o conjunto de clientes, actuales o

potenciales, externos o internos, que se puedan presentar en la actualidad o en el futuro. Implica una vocación permanente de servicio al cliente interno y externo, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.”¹³

Comportamientos Asociados en el SERVICIO

Funcionarios, asesores y contratistas

- Mantener una disposición y conducta de compromiso en la realización de las acciones y servicios.
- Brindar información veraz a los usuarios, colaboradores y ciudadanía con calidad, cordialidad y respeto.
- Disponer de la información pertinente para orientar adecuadamente a los usuarios de los servicios.
- Atender con amabilidad y comprensión a los clientes.
- Tener conciencia que el trabajo genera insumos para clientes internos y productos, servicios y beneficios para clientes externos.
- Escuchar, tolerar y comprender al otro para lograr una óptima comunicación y de esta forma prestar un mejor servicio.
- Medir el nivel de satisfacción de los clientes utilizando los canales institucionales para la recepción de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias - P.Q.R.S.D.
- Proponer de manera permanente acciones de mejora para la excelencia en la prestación de los servicios.

Adicionales para el Nivel Directivo

- Implementar políticas y estrategias que fortalezcan la calidad, celeridad y mejora de los servicios y de su prestación.
- Liderar acciones de mejora para agilizar de manera práctica la prestación de servicios con calidad.

Proveedores o Asociados

- Mantener estándares de calidad de los bienes y/o servicios suministrados.
- Garantizar la satisfacción de los clientes de FUNDES

¹³ Ibid. P. 184

f. Compromiso

De modo claro el compromiso personal se refleja la relación del sujeto con la institución, en este sentido se asimila el compromiso con la **eficiencia**.

En este caso, el compromiso eficiente se entiende como “El grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible” Aclarando que el costo no sólo se refiere a unidades monetarias sino al uso del tiempo, el desgaste o deterioro de un recurso ambiental o al deterioro o sacrificio de otro “bien” no tangible como el capital social, la confianza ciudadana, etc.

La importancia ética del compromiso eficiente está en complementar los objetivos que se buscan al actuar eficazmente, orientando el uso óptimo de los recursos y bienes a cargo de la entidad sin descuidar el logro de las metas institucionales, reduciendo los trámites e implementando medidas que promuevan acciones de inclusión social y de protección del medio ambiente.

En modo organizacional entendemos este valor como la “capacidad para sentir como propios los objetivos de rentabilidad y crecimiento sostenido de la organización. Capacidad para orientar sus propias acciones y las de sus colaboradores al logro de la estrategia organizacional, racionalizar las actividades y fomentar el uso adecuado de los recursos, a fin de generar un resultado óptimo”¹⁴

Comportamientos Asociados al COMPROMISO

Funcionarios, asesores y contratistas

- Optimizar los recursos públicos destinados para el cumplimiento de la Misión y Objetivos Institucionales.
- Manejar el tiempo de manera efectiva en un esfuerzo responsable para cumplir con sus quehaceres.
- Aprovechar los recursos de manera productiva para obtener de ellos los mayores y mejores resultados.
- Actuar con prontitud y sin dilaciones en la prestación de los servicios.
- Desarrollar y/o fortalecer habilidades de liderazgo personal y colectivo.
- Atender con diligencia las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios/as del servicio, así como de los colaboradores de la entidad.

¹⁴ Ibid. P. 130.

- Evitar el abuso, derroche y desaprovechamiento de los recursos asignados.
- Potencializar el apoyo interdisciplinario en equipos de trabajo que permitan reducir esfuerzos y maximizar resultados.

Adicionales para el Nivel Directivo

- Incentivar el uso adecuado de los recursos y medios requeridos para la realización de las actividades asignadas.
- Generar compromiso en sus grupos de trabajo que permitan la racionalización del gasto institucional.
- Distribuir las responsabilidades teniendo en cuenta las competencias de los colaboradores que conforman los equipos de trabajo.
- Realizar una planeación y manejo presupuestal potenciando el uso de los recursos.

Proveedores o Asociados

- Proporcionar los recursos requeridos con oportunidad.

6 Recomendaciones Prácticas.

FUNDES es una entidad comprometida con el respeto y desarrollo del ser humano de modo integral, por lo tanto, esperamos de nuestros empleados y colaboradores la disponibilidad plena para acatar los valores y principios proclamados aquí. De modo claro y preciso recomendamos:

- a. Guardar rigurosa moral con sus superiores, compañeros y con el público en general.
- b. Asumir de forma responsable, oportuna y diligente las funciones y competencias propias del cargo para el cual es contratado.
- c. Dar cabal cumplimiento a los contenidos trazados en el manual de funciones y a acatar las modificaciones pertinentes que, sin alterar su esencia, sean efectuadas por el empleador.
- d. Asistir a las reuniones y las actividades propias y conexas a su cargo que le sean notificadas previamente.
- e. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicios a el empleador.
- f. Abstenerse de disponer de información o material de trabajo del empleador sin permiso de éste o sus representantes; por tanto, el trabajador se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar

perjuicios a la institución, que tenga o llegue a conocer en razón de su vinculación laboral.

- g. Respetar y velar por la protección de los derechos de los menores de edad y personas en situación de vulnerabilidad.
- h. Abstenerse de propiciar desavenencias con sus compañeros de trabajo, entendiéndose por esto la falta de respeto, las falsas acusaciones, tergiversación de información o el acosamiento a los compañeros, impidiéndoles el normal desarrollo de sus funciones.
- i. Abstenerse de llegar embriagado o de ingerir o poseer bebidas embriagantes de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- j. Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa o negligencia ocasionen al empleador.
- k. Abstenerse de reportar informes falsos o incompletos en relación con las gestiones efectuadas de acuerdo a su profesión u oficio y a las especiales labores encomendadas.

Faltas. Como consecuencia de lo señalado en el presente código, se considera FALTA GRAVE todos aquellos comportamientos que van en contra de los lineamientos consignados en este instrumento y que denigran del buen uso del sentido común, de la sana convivencia y de la normatividad legal vigente.

De manera especial es considerada falta grave por parte del empleado, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora, etc.; su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier medio, salvo que la misma se requiera para el desarrollo de sus funciones y/o competencias y se encuentre dentro del normal ejercicio de su cargo.

Buen Uso De Los Recursos De La Empresa: Los equipos de computación, mobiliario y software, propiedad de la empresa, están destinados para propósitos propios de la Institución. Bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de la entidad. Aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares, deben estar acompañados por una debida justificación y deben ser manejados por personal capacitado y previamente autorizado. El trabajador debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto, las comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos. El trabajador es responsable del mantenimiento y

buen estado del equipo que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dicho equipo se encuentre o se dañe por uso inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización.

Normatividad Complementaria: FUNDES continuamente se autoevalúa y en el proceso de crecimiento propone directrices que oportunamente difunde sobre diversos aspectos para la consecución de su objetivo misional; es deber del trabajador conocer y profundizar esta normatividad interna en particular y la externa en general, su desconocimiento no le exime de su cumplimiento.

Responsabilidad Civil. Se considera hecho grave para el trabajador haber tenido conocimiento o participación por acción, omisión, negligencia o complicidad, en comportamiento o hecho delictivos o en contra de la moral, que perjudiquen los intereses del empleador o del usuario, sus funcionarios, estudiantes o familiares, o el hecho de tener conocimiento de ellos y no informar oportunamente al empleador, a sus representantes o al usuario, o dar informaciones falsas o extemporáneas sobre los mismos. El trabajador manifiesta expresamente como condición esencial para la firma de su contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el terrorismo, la subversión, el tráfico de estupefacientes, delitos de tipo sexual o la delincuencia común y es justa causa suficiente para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del empleador, el hecho de que el trabajador no haya suministrado información verídica al respecto, como también información exacta en la hoja de vida. La omisión de esta información no lo exime de las consecuencias civiles o penales a que haya lugar. El trabajador responderá por los perjuicios que cause a la Institución, por razón de la violación a la prohibición expresa contenida en la presente cláusula.

7 Vigencia y Actualización

El Código de Ética es un documento dinámico que entrará en vigencia a partir de acto administrativo y podrá ser revisado, modificado y ajustado cuando la organización lo considere pertinente.

8 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

FUNDES propondrá mecanismos de divulgación, socialización y participación colectiva que permitan determinar el grado de conocimiento, apropiación e impacto del Código de Ética, para lo cual destinará los recursos necesarios para tal fin.