



FUNDACIÓN SOCIAL SANTA MARIA

Una Marca de Amor

MANUAL DE BUEN GOBIERNO DE LA FUNDACION SOCIAL SANTA MARIA

Esta publicación tiene por objeto dar a conocer y difundir el sentir y pensar de nuestro fundador, Rafael Antonio Castañeda Aponte; expresados en una serie de postulados administrativos y éticos que ha recopilado a través de sus experiencias personales, profesionales y laborales; estos escritos nos sirven como el marco general de principios y políticas que guiarán nuestro quehacer diario y van a garantizar la vida organizacional de nuestra Fundación, para que ella prevalezca más allá de nuestras vidas.

Al difundir estas orientaciones, esperamos que todos los colaboradores, en todos los niveles de la organización, dirijan sus esfuerzos a aplicar esta filosofía, estos principios y estas políticas; esperamos que todos los colaboradores orienten permanentemente todas las actividades de su cargo hacia su cumplimiento, con el fin de conservar la solidez fundacional, para sostenernos a través del tiempo con un alto sentido de participación, pertenencia y compromiso

La causa fundacional

Palabras de nuestro fundador con respecto al fin fundacional:

Formado, inspirado y comprometido profundamente con mis valores cristianos, y reaccionando ante tantas condiciones de pobreza y profunda desigualdad social que constato en mi diario vivir; he comprendido una verdad mayor, en la que cada ser humano, reconocido como hijo de Dios, es inmensamente valioso, con el derecho inalienable de vivir con dignidad, reconozco también que todos hacemos parte de un todo y somos responsables del mismo todo;...donde **la solidaridad** es y será uno de los principios básicos para poder sobrevivir en este mundo de diferencias; **la solidaridad** es un derecho y una exigencia para la convivencia entre los hombres, derivada de la justicia, fundamentada en la igualdad y enriquecida por una amorosa caridad, tangible, cierta, activa y perseverante.

La Fundación Social Santa María (FSSM), es nuestra gran creación; somos una organización social no gubernamental que existe por las causas justas de los más vulnerables, desprotegidos y necesitados, queremos ayudar a construir un mundo futuro en condiciones más favorables y con mayor sentido humano, en donde la cooperación y solidaridad de las organizaciones, las empresas y las personas benefactoras, encuentren un verdadero valor a su contribución y un significado auténtico a sus esfuerzos por la construcción colectiva de un tejido social más justo, fraterno, tolerante y pacífico.

Nos consolidaremos como una gran estructura empresarial buscando ser autosostenibles, con un alto compromiso en la gestión de proyectos de desarrollo humano, para contribuir al mejoramiento de nuestra sociedad y de nuestro país.

Misión, visión y propuesta de valor

La misión es la descripción del negocio en que está una empresa u organización y la visión establece lo que ella quiere llegar a ser.

Misión

Somos una Institución de servicio social. Nos dedicamos a la atención amorosa de personas con discapacidad, por ello, realizamos todas nuestras actividades y procesos con altos estándares de calidad y con el más estricto cumplimiento de las leyes, normas e ideales corporativos; constantemente buscamos garantizar, en ambientes dignos, la calidad de vida y la protección integral de los derechos fundamentales de aquellos seres humanos que están bajo nuestro cuidado y protección.

SERVIR CON PASION Y EXCELENCIA A LOS MAS VULNERABLES Y NECESITADOS... PARA AGRADAR A DIOS.

La Fundación Social Santa María, es una Institución creada para dar apoyo a la población con sus derechos inobservados, amenazados o vulnerados y que estén en condición de discapacidad, garantizándoles el mejoramiento en la calidad de vida, el respeto y la restitución de sus derechos fundamentales, propiciando acciones concurrentes de solidaridad, compromiso, tolerancia, comprensión y afectividad mediante procesos sistemáticos de salud, psicológicos, lúdicos, culturales, educativos, deportivos, productivos y sociales, generando en lo posible su inclusión a la familia y a la sociedad.

Visión

Permanecer en el tiempo como una Institución HUMANIZADA, CERTIFICADA, SEGURA Y CONFIABLE, en constante crecimiento, superándose a sí misma de manera equilibrada, para ser reconocida en la sociedad por la idoneidad, la experiencia, la tecnología y la innovación en la prestación de un excelente servicio a todos los seres humanos que se nos han confiado.

EN EL 2020 SER MODELO DE ATENCION Y PROTECCION.

La Fundación Social Santa María, para el año 2020, será un modelo de Institución líder en la región, generador de un alto impacto y una importante intervención en el desarrollo de los municipios donde ejercemos influencia; será preferida y distinguida por la excelente atención y protección de Niños, Niñas, Adolescentes y mayores de 18 años de población vulnerable, en condiciones de discapacidad.

Propuesta de valor

Además del compromiso, el entusiasmo y la habilidad de exceder las expectativas; nos caracteriza una indeclinable marca de amor en lo que hacemos; una organización sostenible y flexible, con un equipo humano orientado al servicio, con una alta sensibilidad humana que vive constantemente sus valores.

La Fundación Social Santa María, para cumplir con la honrosa responsabilidad de ser una marca de amor, buscará educar e inspirar a sus trabajadores hacia un modelo del servicio como estado de conciencia que les dé sentido a su vida y significado a sus labores para que:

- *Nuestros niños, niñas, adolescentes, mayores y adultos mayores;
- **Se Sientan Amados Y Respetados.**
- *Nuestros trabajadores y proveedores:
- **Se Sientan Orgullosos Y Tranquilos.**
- *Nuestros benefactores y el ICBF:
- **Se Sientan Confiados y Seguros**
- *Nuestras instalaciones:
- **Serán Ambientes Amables, Seguros y Limpios.**
- **El Planeta Sera Siempre Nuestro Amigo.**
- **DIOS ES Y SERA NUESTRO GUIA Y NUESTRA INSPIRACION.**

La Estructura de la Organización

*Consejo de Fundadores

*Presidente y Representante Legal

*Junta Directiva

*Director Ejecutivo

*Equipo Administrativo

Gestión de la Calidad y el Control Interno

Gestión del Talento Humano

Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gestión Contable

Gestión Financiera

Gestión de Infraestructura y Mantenimiento

Gestión de la Tecnología

Gestión Jurídica

*Directores de sede, su función es la Coordinación General de la Operación.

Cada sede tiene su propia organización funcional

Equipos Especializados

Psiquiatra; Psicólogos; Trabajadores Sociales; Nutricionistas; Enfermeras Jefe; Especialistas de Área; Talleristas; Grupo de Formadores; Grupo de Enfermería; Auxiliares de Cocina; Auxiliares de Servicios Generales; Auxiliares de Mantenimiento.

Se crea un **Comité Directivo**, que convoca al nivel directivo, al nivel asesor, al nivel ejecutivo, al contador de la Organización, a los directores de sede para dar cuenta de la gestión, de las metas, así como elaborar planes y proyectos, decidir y orientar la ejecución de políticas y recursos dentro de las orientaciones que para cada caso indique la Presidencia de la Organización.

El Comité se reúne mínimo una vez al mes o las veces que requiera para cumplir sus propósitos y de ello quedarán actas de conocimiento general de los participantes. Los informes deben limitarse a transmitir lo que realmente es necesario e importante para la toma de decisiones correctas, deben ser siempre claros, objetivos y oportunos.

Principios generales

Es sabido que el progreso individual es la base del progreso colectivo. Para que este se dé, han de respetarse la dignidad humana y los principios éticos.

Nuestros Principios se fundamentan, en los valores que profesamos, en nuestras relaciones, en nuestra postura ética y en nuestra interacción diaria.

Nuestros valores:

El buen nombre de la Fundación es y será el don máspreciado para todos nosotros, por eso creemos que nuestra mayor fortaleza son las personas que trabajan con nosotros.

Aquí solo trabaja gente con un alto sentido humano del servicio,
gente responsable y comprometida,
gente que sabe tratar la gente,
gente que sabe hacer muy bien lo que debe hacer,
gente capaz de aprender y crecer,
gente buena, alegre y cálida que respeta y que saluda.

Aquí trabaja gente inspirada en una concepción cristiana de la vida,

¡Aquí trabaja GENTE QUE PREGONA CON SU ACTUAR NUESTROS VALORES!

EL SERVICIO: Para la Fundación Social Santa María es la inspiración fundamental de nuestra Misión, el servicio como un estado de conciencia será un postulado indeleble que cada uno debe tatuarse en su diario vivir para darle significado a su vida laboral y dotar de sentido a nuestra organización empresarial.

En la fundación Social Santa María **servimos con amor**, sentimos la responsabilidad de brindar atención oportuna, cuidado, pasión y alegría en lo que hacemos, somos gestores de la satisfacción del cliente interno y externo, nos ponemos en su lugar para hacerlo sentir especial y privilegiado, buscamos experiencias memorables de servicio y crear vínculos perpetuos de gratitud con todas las personas y usuarios que llegan a nuestras manos.

Para la Fundación Social Santa María, Servir es nuestro sexto sentido.

SE EXPRESA EN NUESTRA ENTREGA FERVOROSA Y DELICADA PARA CUIDAR Y ATENDER CON EXCELENCIA.

EL RESPETO PROFUNDO: El respeto implica la disposición permanente a la comprensión y a la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material. Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.

VALORAMOS LA DIGNIDAD, ACEPTAMOS LA DIFERENCIA, COMPRENDEMOS LO DISTINTO Y NOS SENTIMOS IGUALES.

LA INTEGRIDAD: Actuación honesta y clara, que genere confianza en los clientes, usuarios, colaboradores, proveedores y a la comunidad, obrando en el marco de la ley y de las normas establecidas. Entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos misionales.

MOVIDOS POR PRINCIPIOS ÉTICOS, ACTUAMOS CON PROCEDER DECENTE, TRASPARENTE Y HONESTO.

LA SOLIDARIDAD: La disposición a ayudar cuando nos necesiten; Apoyamos con nuestras acciones, el desarrollo local, en especial al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad y.

NOS INSPIRA LA COOPERACIÓN, LA COLABORACIÓN Y LA AYUDA MUTUA.

Nuestras Políticas

Las siguientes políticas de la Fundación Social Santa María son los lineamientos guía que orientan nuestras actuaciones y que serán acatadas por todos los miembros de la organización:

*Generan seguridad en la comunicación interna a todos los niveles.

*Son una fuente de conocimiento que facilita una comunicación abierta.

- *Desarrolla la autoridad, el liderazgo y promueve la honestidad.
- *Asegura la confianza, transparencia, objetividad y aprendizaje.
- *Aseguran un trato equitativo para todos los empleados.
- *Son indispensables para una adecuada delegación de autoridad.
- *Reflejan la imagen de nuestra fundación y son nuestras guías para la toma de decisiones.

POLITICA DE HUMANIZACION

La FUNDACIÓN SOCIAL SANTA MARIA y todo su equipo de trabajo, están comprometidos con la atención digna de los niños, niñas, adolescentes y demás beneficiarios de nuestros programas, a que reciban de parte nuestra un trato humanizado y oportuno, a quienes les garantizamos respeto, privacidad, reconociendo en ellos, su estado de vulneración.

POLITICA DE ATENCION SEGURA

La FUNDACIÓN SOCIAL SANTA MARIA está dedicada al cuidado de personas con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, en situación de discapacidad; estamos comprometidos con la seguridad de los niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años, prestando servicios oportunos, pertinentes y muy seguros, garantizando la continuidad en sus tratamientos, estableciendo herramientas de autocontrol mediante la aplicación de prácticas seguras.

Propendemos en un todo por el respeto, la confidencialidad y dignidad de nuestros beneficiarios para lo cual contamos con personal idóneo, entrenado y competente que realiza acciones enmarcadas en la excelencia a fin de favorecer la atención de cada uno de nuestros usuarios.

POLITICA DEL SERVICIO

La política de servicio de la Fundación Social Santa María es la inspiración fundamental de nuestra Misión, con ella convocamos a todos nuestros funcionarios, colaboradores y proveedores, para convertirla en un postulado indeleble que cada uno debe tatuarse en su diario vivir para darle significado a su vida laboral y dotar de sentido a nuestra organización empresarial.

En la fundación Social Santa María **servimos con amor**, sentimos la responsabilidad de brindar atención oportuna, cuidado, pasión y alegría en lo que hacemos, somos gestores de la satisfacción del cliente interno y externo, nos ponemos en su lugar para hacerlo sentir especial y privilegiado, buscamos experiencias memorables de servicio y crear vínculos perpetuos de gratitud con todas las personas y usuarios que llegan a nuestras manos.

Para la Fundación Social Santa María, Servir es nuestro sexto sentido.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La FUNDACIÓN SOCIAL SANTA MARIA, está comprometida con la implementación del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, en todas sus sedes, previniendo y corrigiendo todos aquellos aspectos que en el ambiente laboral puedan generar efectos nocivos en sus trabajadores.

El desarrollo de esta política se hará mediante la aplicación de un sistema de gestión para la administración de los riesgos de seguridad y salud, dentro del proceso de mejoramiento continuo y con los siguientes objetivos:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales
- Evaluar periódicamente el estado de salud de sus empleados para identificar y controlar oportunamente los riesgos de salud relacionados con el trabajo.
- Asignar los recursos financieros, tecnológicos y de talento humano, para la ejecución de todas las actividades que garantizarán la salud de sus trabajadores.

POLITICA DE PREVENCION DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

La FUNDACION SOCIAL SANTA MARIA está comprometida en mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los trabajadores, proveedores y contratistas.

El consumo de tabaco, alcohol y drogas produce efectos en el organismo que ocasionan alteración de las capacidades físicas y mentales, que afectan en gran medida la seguridad, eficiencia y productividad del trabajador.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parámetros:

Está prohibido presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

En La Fundación Social Santa María la tolerancia del nivel de alcohol, tabaco y drogas es cero. Por lo tanto, se prohíbe dentro de las instalaciones físicas de la fundación, el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones

En consecuencia, se aplicarán procedimientos y pruebas aleatorias a cualquier trabajador, de quien se sospeche estar bajo la influencia de alcohol o drogas. El negarse a ser sometido a las pruebas de alcohol o drogas, se considerará como admisión de culpa.

También la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la fundación.

Los trabajadores, proveedores, contratistas deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es considerada falta gravísima y es condición de empleo y/o contratación de la fundación.

POLITICA DE CALIDAD

La FUNDACION SOCIAL SANTA MARIA debe ofrecer un servicio público de Bienestar Familiar con altos índices de calidad, soportados en la articulación de sus procesos Estratégicos, Misionales y de Apoyo, los cuales garantizan el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera eficaz, eficiente, efectiva, idónea, pertinente, oportuna y con un alto sentido de responsabilidad”.

POLITICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL FRAUDE, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

La FUNDACION SOCIAL SANTA MARIA, se compromete con el cumplimiento y el absoluto respeto de todos los mecanismos de transparencia Institucional tales como el Código de Ética y las herramientas creadas ,entre las cuales se encuentran: “Reglamento interno de Trabajo”, Código de Conducta de Proveedores y Contratistas, Manual de Gobierno Corporativo, siendo la base de nuestra cultura institucional los valores y principios éticos, declarando la política “**Cero Tolerancia frente al Fraude, la Corrupción y el Soborno**”, impulsando el desarrollo de acciones coordinadas contra el fraude, la corrupción, y el soborno, promoviendo la transparencia en la gestión de la administración, disuadiendo las conductas indebidas e incentivando el compromiso de las sedes que componen la organización y todo su talento Humano.

POLITICA DE GESTION AMBIENTAL

La Fundación Social Santa María, consciente de su interdependencia con el medio ambiente promueve un entorno sano para el cumplimiento de su misión, proponiendo alianzas estratégicas con empresas que desarrollen tecnologías limpias. Se fundamenta en el mejoramiento continuo, la prevención de la contaminación y el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables vigentes.

POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Fundación Social Santa María en el marco de su Responsabilidad Social Empresarial, contribuye a través de sus obras, con el desarrollo humano sostenible, generando valor social, económico y ambiental. El fundamento ético en el cual la Fundación basa su actuación empresarial socialmente responsable, parte del reconocimiento de los impactos que sus decisiones tienen sobre los grupos focales objeto de su misión, el cual se articula de manera sistémica al gobierno Corporativo.

POLITICA FINANCIERA

La Fundación Social Santa María, enmarca su política financiera bajo criterios de transparencia, legalidad y responsabilidad frente al riesgo, dentro del marco de la legislación estatutaria y tributaria que le es aplicable. Lo anterior, a fin de garantizar su sostenibilidad en el largo plazo en el contexto del sano equilibrio entre lo social, lo económico y lo misional.

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del talento Humano en la Fundación Social Santa María, se fundamenta en el desarrollo de las competencias aptitudinales y actitudinales, el desarrollo de la dimensión ética, contribuyendo a la construcción de la dimensión humana y a la dignificación de sus colaboradores y a la promoción de comportamientos socialmente responsables en sus actuaciones. En concordancia con ello, la alta Gerencia de la entidad, promueve el constante crecimiento laboral y personal a través de entornos laborales estructurados partiendo de una cultura organizacional, de la puesta en marcha de su plataforma estratégica, del código de ética establecido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el cual ha sido adoptado en un todo por la Fundación y la legislación aplicable tanto Nacional como Internacional

POLITICA DE GESTION DE LA INFORMACION

La Fundación Social Santa María, implementa su Sistema de Información a través de procesos, procedimientos, normativa, gestión de hardware y software para todas las dependencias de la entidad a fin de permitir un sistema de información seguro, confiable y oportuno para una adecuada toma de decisiones en los cuales se fundamenta el crecimiento y la sostenibilidad de la entidad.

La Propiedad de la información: Cualquier idea, invento, proceso, sistema u otra forma de propiedad intelectual, real o potencial (patentable o no) que el colaborador pueda descubrir o desarrollar mientras esté vinculado a la Fundación, pertenecerá a la Fundación.

Todos los datos e información disponible y aquella generada durante el empleo con la Fundación son propiedad de la Fundación. Esta información comprende archivos, documentos, libros, dibujos, bocetos, proyectos y artículos similares, incluyendo aquellos archivados en discos de computador u otro tipo de memoria. Esta información deberá permanecer dentro de la Organización cuando el colaborador se retire.

POLITICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION

El talento Humano de la Fundación Social Santa María, se compromete a proteger la información, la identidad de los beneficiarios, los activos críticos, los archivos generales Institucionales, con el fin de mantener integra la información, con el más alto nivel de confidencialidad requeridos para la operación segura

La Divulgación de información: Solo con previa autorización del Comité Directivo o de la Dirección Ejecutiva, podrá un colaborador revelar información de la fundación que no sea legalmente pública y que no se haya difundido por los medios ordinarios de la Organización.

Nuestras relaciones:

1. Con los clientes y usuarios

La satisfacción de las necesidades de nuestros clientes y usuarios es fundamental para la supervivencia y prosperidad de la Fundación.

Por tanto, nuestro objetivo es lograr que clientes y usuarios se encuentren siempre plenamente satisfechos y cautivados por nuestros servicios.

La Fundación propenderá por establecer relaciones de largo plazo con los clientes y usuarios, basadas en la calidad, el buen desempeño, la seriedad, la honorabilidad y el espíritu de servicio.

2. Con los colaboradores

Nuestras relaciones con los colaboradores se basan en un profundo respeto –es uno de nuestros valores – en su participación activa y en la atención a la persona humana como tal, es vital la confianza mutua y la protección de los derechos humanos fundamentales.

Debemos contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores y sus familias, para ello se debe propender por un ambiente laboral saludable, en un entorno seguro y con altos índices de bienestar.

3. Con los miembros fundadores

Nuestra responsabilidad es proporcionar una sostenibilidad atractiva a los miembros fundadores, con el fin de que la Fundación se fortalezca, crezca y perdure. La Fundación suministrará metódicamente a sus miembros una información veraz, transparente, oportuna y completa sobre sus resultados sociales y financieros, buscando progresivamente generar valor, fortalecer nuestra reputación y mantener un buen gobierno corporativo.

4. Con los proveedores y acreedores

Proveedores y acreedores son nuestros socios en la satisfacción de las necesidades de los clientes. Nuestras decisiones de compra han de basarse en prácticas justas y criterios de confiabilidad, eficiencia, calidad, servicio y costo, buscando relaciones equitativas de mutuo beneficio a largo plazo.

5. Con otras organizaciones y fundaciones de similar naturaleza o de la competencia

La Fundación cree en la conveniencia social de una competencia sana, en consecuencia, obrará con lealtad, transparencia y buena fe en sus relaciones interinstitucionales y comerciales.

6. Con el Estado y las autoridades

La Fundación respeta las instituciones y autoridades donde tiene actividades y aplicará correctamente sus leyes y normas.

Es deber de los colaboradores prestar la cooperación a las autoridades competentes, específicamente cumplir con la obligación legal de suministrar la información disponible para facilitar cualquier indagación o investigación que estas adelanten; deben atenderse de manera oportuna por quien corresponda y mantener organizada la documentación que soporta y preserva la información tarea que constituye el mecanismo básico de control, seguimiento y prevención de la Fundación.

7. Con la sociedad

La Fundación entiende que uno de los compromisos que tiene con la sociedad es contribuir, en todo lo posible, a su desarrollo económico y social, sabemos que al progresar nosotros en forma previsa y ordenada, continuaremos contribuyendo al desarrollo del medio social y al de las comunidades a las que sirve. La Fundación buscará medios adecuados para participar activamente en los asuntos locales donde actúa.

8. Con los medios de comunicación

Somos una Organización abierta a los medios de comunicación donde tenemos presencia y nos motiva mantener relaciones transparentes, en las cuales prime la información clara, precisa y oportuna que estos medios requieran.

9. Con el medio ambiente

La Fundación propiciará, a través de su gestión y de sus procesos la protección del medio ambiente.

Nuestra postura ética

La Fundación actuará siempre sobre una base de alta moral, seriedad, buena fe e integridad; debe propender por la práctica de conductas ajustadas a las leyes, normas, políticas y reglamentos.

1. Cumplimiento de la ley

Todos los contratos, convenios, negocios, alianzas de nuestra Fundación serán conducidos de manera que cumplan las leyes que nos regulan, por tanto, cada colaborador trabajará siempre dentro del marco normativo de esas leyes; para ello, la Fundación brindará a sus colaboradores la capacitación necesaria y el entrenamiento adecuado para la comprensión del marco normativo que nos regula.

2. Comportamiento ético

Las Fundación no hará transacciones comerciales, ni celebrarán contratos con personas naturales o jurídicas de quienes de alguna forma se tengan indicios o se presuma que estén involucradas en actividades ilícitas o que tengan un dudoso comportamiento social o comercial, ni se aceptarán relaciones con terceros que puedan conducir a negocios que no estén de acuerdo con las normas y principios éticos más exigentes, de tal manera que la integridad y la honestidad de cada una de nuestras sedes y de sus colaboradores sean transparentes y, por lo tanto, no puedan ser cuestionadas.

3. Uso de fondos de la Fundación

No se utilizarán recursos de la Fundación para pagar, directa o indirectamente, a representantes de cualquier entidad pública o privada, con el fin de mantener o lograr negocios o favores especiales. Ningún regalo o atención serán de calidad o cantidad tales que pueda inferirse que con ellos se pretende lograr uno de los beneficios antes descritos.

4. La buena fe

En la conducción de sus relaciones y funciones laborales, los colaboradores de la Fundación actuarán siempre de buena fe basados en criterios de respeto e integridad.

Nuestros Objetivos

Cada uno de los colaboradores, cualquiera que sea su posición, tiene una misión importante para contribuir a lograr, mediante su participación directa, un buen nivel de satisfacción.

Solo con buenos resultados podremos crecer, invertir, innovar y conservar nuestro liderazgo.

1. Satisfacción del cliente y usuario

El origen y la vida de nuestra Fundación se sustenta en el conocimiento y la satisfacción de nuestros clientes y usuarios, debemos satisfacer sus necesidades con calidad y seguridad para lograr unas relaciones duraderas; debemos ser estrictos en cumplir nuestros compromisos y en estar atentos a resolver con prontitud cualquier inquietud o reclamo que tengan sobre nuestros servicios, también debemos garantizar siempre que nuestros servicios sean de calidad y muy competitivas.

- Lograr la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes por la calidad, seguridad, competitividad e innovación de nuestros productos, servicios, y construir con ello relaciones de largo plazo, basadas en la integridad, el respeto, el espíritu de servicio y la comunicación efectiva.

2. Productividad

Para sobrevivir en el mundo actual nuestra productividad debe alcanzar los más altos estándares de rendimiento empresarial.

La alta productividad se expresa como una preocupación permanente por la eficacia de los procesos y su análisis continuo a la luz de los deseos y expectativas de nuestros clientes, para reducir los pasos que no agregan valor y para acrecentar la productividad de los restantes.

Esto implica mejorar permanentemente el rendimiento de los procesos, la disminución de costos y gastos, la búsqueda de todas las oportunidades para obtener las mejores condiciones en las compras y la reducción de gastos financieros.

Con alta productividad podremos hacer una contribución social significativa y elevar el nivel de vida de nuestros colaboradores y de los usuarios de nuestros servicios.

En la medida en que seamos conscientes de dicho propósito lograremos resultados favorables.

3. Crecimiento

La Fundación buscará el crecimiento equilibrado de sus sedes y negocios como un medio importante para satisfacer las necesidades de sus colaboradores, la tranquilidad de los miembros fundadores y la confianza de sus clientes y usuarios.

Creemos que en un escenario de crecimiento prudente y progresivo se logrará mayor desarrollo del potencial de nuestros colaboradores, se mantendrá de manera más atractiva nuestra sostenibilidad y se contribuirá mejor al desarrollo del medio social donde actuamos.

Un aspecto clave en nuestro crecimiento será el desarrollo de nuevas sedes, nuevos negocios basados en las buenas prácticas empresariales ya construidas, en la experiencia administrativa y buscando ser innovadores y propositivos con los nuevos retos.

4. Mejoramiento e innovación

La Fundación debe caracterizarse siempre por su espíritu de creatividad e innovación, este espíritu de innovación es esencial en el mejoramiento continuo de nuestros servicios, no importa cuánto logremos, ni qué tan adelante nos encontremos la meta debe ser superarnos siempre.

Para lograr el mejoramiento continuo, necesitamos que todas las personas revisen frecuentemente sus trabajos, sus labores y puedan buscar en ellos los puntos o factores que puedan mejorarse, los cambios que puedan introducirse y las innovaciones que puedan generarse.

5. Capacidad de cambio

La Fundación ha de caracterizarse por una habilidad superior para detectar señales que indiquen la necesidad de cambios, por buscar y ganar perspectiva acerca de las oportunidades del futuro y por entender cómo se puede ser diferente; para cambiar se requiere asumir responsabilidades, establecer una visión retadora, desarrollar nuevas habilidades, tomar riesgos y reconocer e implementar oportunamente ideas y acciones innovadoras.

Para lograr el desarrollo eficaz y armonioso de la Fundación y de sus colaboradores, es muy importante la participación de los funcionarios mismos en los procesos de la Fundación, esa participación, es la forma más eficaz para lograr la productividad y el desarrollo de las personas, esta participación se basa en la confianza mutua, ello nos lleva a interactuar y a intervenir en distintas instancias para engendrar una colaboración verdadera y eficiente. La gente participa en la información, en la opinión o en la decisión, según las características, cargos y posibilidades de las personas y las situaciones particulares.

Por ello, para facilitar la confianza, la participación y la colaboración se revisarán con frecuencia nuestras estructuras formales.

La gestión del Talento Humano gira alrededor de la selección y contrato, el desarrollo y desempeño de los colaboradores, la compensación, el ambiente laboral y el bienestar.

1. Selección y contrato

La selección busca la elección de personas adecuadas para desempeñar el cargo que contribuya al desarrollo de sus habilidades y su potencial, con el fin de que aporten de manera exitosa a los propósitos, estrategias y resultados de la Organización.

Todo proceso de selección requiere una definición previa del perfil del cargo, que permita la comparación con las características del candidato que va a cubrir la vacante.

Interna o externamente, quien preste los servicios de selección, las pruebas psicotécnicas, entrevistas y evaluación, deben ser profesionales entrenados en las metodologías de valoración que conozcan previamente nuestro modelo de liderazgo, los valores corporativos, las necesidades de nuestros clientes y usuarios, el modelo de competencias establecido para el cargo y las condiciones del mercado.

La Organización apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y establece la no contratación de menores de edad, con excepción de los aprendices SENA, vinculados con un Contrato de Aprendizaje, no laboral, en Colombia.

Las ordenes de servicio están definidas como un acuerdo puntual entre el prestatario de los servicios y el receptor de los servicios, mediante el cual el receptor de los servicios solicita servicios esporádicos y la facturación relativa a los recursos se efectúa al terminar el servicio por lo tanto si la actividad a contratar en la Fundación genera el cumplimiento de horarios, subordinación y un salario y es una vacante o una necesidad del recurso a mediano o largo plazo, se debe hacer un contrato laboral; para ello se requiere de un buen proceso de selección, de un buen

proceso de inducción y entrenamiento y de una adecuada evaluación del periodo de prueba; por tanto toda persona a vincularse con la Fundación tendrá un contrato a tres meses la primera vez, dos prórrogas y luego ya serán a un año.

En toda relación laboral, bien sea por contrato, por prestación de servicios o por tercerización (outsourcing), jamás podrán originar la omisión o elusión de obligaciones legales, contractuales o morales.

2. Gestión del talento humano

La gestión del talento abarca un proceso de inducción y entrenamiento, la identificación y desarrollo de sus capacidades, el acompañamiento y el diagnóstico de su desempeño y su promoción.

Todos ellos se evalúan con un modelo único de competencias de liderazgo individual.

1). Un primer elemento de la gestión del talento es la **gestión del desempeño**, que establece una conexión entre las funciones determinadas y las habilidades y capacidades del colaborador

Los líderes del equipo o área deben ayudar a sus colaboradores a superar las dificultades que puedan tener en su desempeño, a través del seguimiento periódico y de la elaboración de planes de mejoramiento para cumplir los objetivos definidos.

2). El segundo elemento de la gestión del talento es la **gestión del desarrollo**, enfocada a calibrar el talento humano para establecer un plan de desarrollo que incluya actividades de formación o aprendizaje formal, de crecimiento orientado al mejoramiento de competencias, cuyo objetivo es elevar el nivel de las personas en términos de competencias y desempeño para consolidar una cultura de desarrollo y retención del talento.

3). Un tercer elemento de la gestión de talento es la **gestión de la compensación y el reconocimiento**, que busca retribuir integralmente al colaborador a partir de los resultados comparados con sus responsabilidades y su desempeño. De este modo se podrá atraer y retener a los colaboradores y reconocer los desempeños sobresalientes. Cada sede o cada líder tendrán su propuesta de compensación y reconocimiento.

La Fundación pretenderá siempre condiciones adecuadas de remuneración.

4). Un cuarto elemento es la **gestión del ambiente laboral**. Un ambiente laboral inapropiado, puede generar un bajo rendimiento de los empleados, lo cual resulta económicamente más costoso para una empresa.

Harán parte del ambiente laboral las buenas prácticas empresariales, entre otros, la divulgación oportuna de este documento, del reglamento de trabajo, del código ético, del manual de funciones, del documento conflicto de intereses; también la creación de un Comité de Convivencia y la realización mensual del **grupo primario** o reunión por áreas; también deben existir los planes para la reducción del nivel de riesgo, la preservación del medio ambiente y la prevención de lesiones y enfermedades de nuestros colaboradores.

Así las cosas, **el clima laboral**, que está relacionado con el saber hacer del directivo, debe ser tranquilo, amable y agradable, que sea estimulante para la efectividad y satisfacción de los colaboradores. Procurar el empoderamiento e independencia de las labores, las buenas condiciones físicas del lugar de trabajo, un liderazgo directivo flexible y de buen trato, cohesión de los subgrupos laborales relacionándolos entre sí con madurez y compañerismo, tratados todos con igualdad y con criterios justos; hablar de la seguridad en el empleo.

Optamos por una política interna de puertas abiertas y por el **concepto de grupos primarios** que son parte de los procesos de comunicación dentro de la Organización. La política de puertas abiertas establece que cuando se desee manifestar problemas e inquietudes o hacer sugerencias, los colaboradores podrán dirigirse a cualquiera de aquellas personas que, dentro de la Organización, consideren que pueden ayudarles mejor en la solución del asunto, o a quien le tengan más confianza, encauzando sus planteamientos en el sentido más pertinente.

En consecuencia, la persona a quien se acuda deberá utilizar las vías más convenientes y adecuadas, entre las establecidas en la Organización, para darle curso al problema o asunto planteado. Los jefes están obligados a aplicar esta política de puertas abiertas, porque hace parte esencial de las políticas de personal, y no deben molestarse porque sus colaboradores recurran a otras personas.

El grupo primario es un mecanismo de comunicación formal, de periodicidad mensual y de máximo dos horas de duración, de cada coordinador o jefe con sus inmediatos colaboradores, que busca fortalecer el diálogo abierto entre ellos en dimensiones diferentes a las del trabajo del día a día y que garantiza la fluidez de la información y de las comunicaciones.

Para conocer la percepción de los colaboradores de la Fundación frente a su ambiente laboral y establecer programas enfocados en mejorar su productividad y motivación, periódicamente se hará una encuesta de clima organizacional que mida

la percepción de cada colaborador frente a su ambiente laboral personal, de área y de empresa.

Debemos ser una organización que esté libre de discriminación o acoso laboral, por causa de la edad, raza, sexo, estado civil, condición física, orientación sexual, religión, nacionalidad, lengua, filiación política o cualquier otra condición;

También hace parte del ambiente laboral una excelente gestión en las comunicaciones internas de la organización; mensajes permanentes y adecuados que permitan incrementar el sentido de pertenencia y orgullo de los colaboradores, reforzar la cultura organizacional, garantizar el conocimiento requerido y esperar la comunicación de doble vía.

5). Un quinto elemento es **la gestión de bienestar** que busca fortalecer la calidad de vida, la motivación y la productividad de nuestros colaboradores a través de programas enfocados en tres grandes pilares: motivación laboral, prevención y actividades de recreación y sano esparcimiento los cuales responden a las necesidades de nuestros colaboradores y a las de su grupo familiar, con el fin de lograr que la Fundación sea el lugar preferido para trabajar. Ello implica fomentar actividades de integración entre colaboradores, lograr la integración colaborador-familia-empresa, propiciar un entorno seguro y saludable, monitorear el clima de la Organización y presentar iniciativas de mejoramiento.

6). El sexto y último aspecto de la gestión de talento humano es el **mapa de continuidad estratégica**, que consiste en una matriz de personas y/o cargos que prepararemos en la Fundación para garantizar el relevo generacional y la continuidad de su misión, al identificar colaboradores con alto desempeño y/o potencial, o reclutar potenciales que estén listos para ser los sucesores que irán a ocupar las posiciones críticas, con el menor nivel de riesgo.

GESTION DE POLITICAS FINANCIERAS

El desarrollo de la Organización lo limitan, en muchos casos, sus disponibilidades de recursos financieros. Por ello, es indispensable lograr y mantener el mejor y más económico uso de los recursos financieros disponibles, así como establecer mecanismos eficientes en la gestión de nuevos recursos y donaciones que ingresen a la organización.

Del buen manejo de los recursos depende la posibilidad de crecimiento adecuado, por tanto, todas las sedes de la Fundación han de tener presupuestos y proyecciones propias para la planeación, el manejo y el control de sus operaciones.

Una directriz financiera y de gestión de recursos debe enfocarse en orientar a las sedes para que construyan un régimen presupuestal adecuado que les permita

ejecutar sus actividades con previsión suficiente, tanto en las operaciones cotidianas como en los requerimientos de inversiones fijas y sus medios de financiación.

La gestión financiera también debe sugerir un sistema adecuado de control interno con el fin de mitigar los riesgos financieros, que surjan en el curso normal de su operación y gestión

De Activos fijos, intangibles y activos diferidos

Toda nueva inversión o incremento de activos fijos, intangibles y activos diferidos ha de estar precedida por un análisis estratégico y financiero cuidadoso y serio, relacionado con los gastos, costos y rendimiento de la inversión, con el objeto de fijar la prioridad de inversiones.

La Junta Directiva de la Fundación establece los lineamientos para conservar y maximizar los recursos financieros, estructurando su composición con el mayor análisis de los riesgos en que se incurre en su manejo y las operaciones que se efectúen. Orienta también sus esfuerzos al financiamiento de los activos de la Organización y al crecimiento de sus inversiones.

Asimismo, la Fundación solo trabaja con entidades financieras de excelente calificación, que garanticen transparencia y legitimidad en las negociaciones, con honestidad, legalidad y respeto por las normas que las rijan.

CONFLICTO DE INTERESES

Se define como conflicto de interés la situación que afronta un colaborador, en desarrollo de su actividad laboral, cuando sus intereses personales o los de personas relacionadas con él se enfrenta con los intereses de la Fundación y resultan incompatibles. Esta situación puede afectar su desempeño o interferir con los deberes que le competen frente a ella y lo llevan o pueden llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al debido y leal cumplimiento de sus responsabilidades.

En consecuencia, toda actuación de carácter individual que implique beneficio personal para el colaborador y/o sus familiares o amigos más cercanos y pueda perjudicar a la Organización, genera un conflicto de intereses entre esta y el colaborador

Por tanto, se les exige a los colaboradores evitar cualquier acción que sea o pueda ser interpretada como conflictiva en sus obligaciones hacia la Organización; el colaborador que llegare a tener conflicto de intereses en la Fundación o donde la Fundación tenga participación, deberá informar de este hecho a la Dirección Ejecutiva. Igual procedimiento deberá seguirse cuando los intereses sean de su

cónyuge y/o sus hijos, o de cualquiera de sus parientes cercanos, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La Presidencia de la Fundación determinarán, en cada caso, si existe o no incompatibilidad entre los intereses de los colaboradores, sus parientes y los de la Organización.

Entran en conflicto de intereses:

La aceptación de regalos o favores: Ningún colaborador podrá aceptar de terceros (proveedores de bienes y servicios, clientes, etc.), donaciones o favores cuyo objetivo pueda, debido a la naturaleza o importancia del obsequio, inclinar a quien los acepte a preferir a su donante en los eventuales negocios o servicios con nosotros. En cuanto a oferta y recepción de obsequios, atenciones o gastos, la Organización hará cumplir los procedimientos establecidos para asegurar que los mismos estén limitados a gastos razonables y de buena fe, y que no afectarán impropiamente el resultado de una contratación u otra transacción de negocios.

El Empleo externo: Ningún colaborador puede prestar servicios remunerados a otra persona natural o jurídica sin previa consulta con la Dirección Ejecutiva. Tampoco pueden atenderse, aun esporádicamente, negocios particulares en el tiempo que debe dedicarse al trabajo en la Organización.

Los Viajes y atenciones: Todos los colaboradores de la Fundación harán viajes de gestión laboral solo cuando sean estrictamente necesarios y se ajustarán en los gastos a los viáticos fijados por el Comité Directivo.

Los colaboradores no deben pagar atenciones (invitaciones a almorzar o comer, etc.) a otros colaboradores ni en restaurantes ni en sus casas, salvo por motivos estrictamente relacionados con el trabajo.

Las Autorizaciones de gastos: Ninguna persona puede autorizarse a ella misma ningún gasto. Las autorizaciones de gasto son responsabilidad del jefe inmediato.

Tras firmar el contrato de trabajo, todo nuevo colaborador de la Organización también firmará el documento de conflictos de intereses.

Régimen sancionatorio

La actuación por acción o por omisión, del presente documento, del reglamento de trabajo por alguno de los colaboradores de la Fundación, constituye su incumplimiento y se considera como una falta grave para todos los efectos laborales y su correspondiente sanción, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o

administrativa que quepa al colaborador por conducta o irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven la utilización de la Organización como instrumento para la comisión de actividades ilícitas, lavado de activos y financiación del terrorismo.

La imposición de sanciones por el incumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y controles establecidos, así como de lo estipulado en otros documentos que fijen lineamientos para los colaboradores de la Organización, está reservada al Presidente o en su defecto al Director Administrativo, y en última instancia al Comité Directivo. Los destinatarios del presente documento tendrán como obligaciones especiales, las siguientes:

Corresponde a los funcionarios de la alta dirección velar por el conocimiento y cumplimiento absoluto de este documento por parte de sus colaboradores y de los contratistas a cargo.

La supervisión general del cumplimiento de este documento es responsabilidad del Comité Directivo

Las sanciones se producirán previa evaluación de la información sobre el incumplimiento, suministrada por la respectiva jefatura del área,

Las medidas administrativas van desde la amonestación simple o con copia a la hoja de vida, hasta la terminación unilateral del contrato de trabajo y su cancelación, dependiendo de la gravedad de la falta, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, lo cual causará todos los efectos legales.