Gobierno de Colombia

Educación

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa – FFIE

Unidad de Gestión del Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa UG FFIE

Código de Ética de la UG FFIE
Código CO-GTH-00-01 V2

Bogotá D.C., 15 septiembre de 2025

Contenido

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL FONDO DE FINANCIAMENTO DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA UG FFIE 3
1 Introducción 3
2 Definiciones 4
3 Marco Normativo 4
4 Misión y Visión de la UG FFIE 4
5 Principios Éticos Generales 5
6 Principios rectores de la UG FFIE 5
7 Valores de la UG FFIE 6
8 Pautas éticas y de conducta 7
8.1. ¿Qué debe hacer como trabajador con el PA FFIE mediante contrato de trabajo y que realiza sus funciones en la UG FFIE? 7
- Honestidad 7
- Respeto 8
- Responsabilidad 8
- Compromiso 9
- Solidaridad 9
- Justicia 10

8.2. ¿Qué no debe hacer el trabajador vinculado con el PA FFIE, mediante contrato de trabajo y que realiza sus funciones para la UG FFIE? 10
- Honestidad 10
- Respeto 10
- Responsabilidad 11
- Compromiso 11
- Solidaridad 11
- Justicia 12

9. Mecanismos para Consultas y Denuncias 12
10. Conflicto de Intereses 12
10.1. ¿Qué debo hacer frente a un posible conflicto de intereses? 13
11. Sanciones 13
12. Compromiso 13
13. Vigencia y Actualización 14
14. Control de Cambios 14

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL FONDO DE FINANCIAMENTO DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA UG FFIE

1 Introducción

El Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa - FFIE, es una cuenta especial del Ministerio de Educación Nacional (MEN), sin personería jurídica, creada con fundamento en el documento Conpes 3831 de 2015, a través del artículo 59 de la Ley 1753 de 2015, modificado por el artículo 184 de la Ley 1955 de 2019, con el propósito de viabilizar y financiar proyectos para la construcción, mejoramiento, adecuación, ampliaciones y dotación de infraestructura educativa física y digital de carácter público en educación inicial, preescolar, educación básica y media, en zonas urbanas y rurales, incluyendo residencias escolares en zonas rurales dispersas, así como los contratos de interventoría asociados con esos proyectos.

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto No. 1433 del 5 de noviembre de 2020, *"(…) al momento de celebrarse el contrato de fiducia mercantil para la constitución de patrimonios autónomos, deberá preverse la conformación de unidades de gestión integradas por profesionales idóneos, que tendrán como objetivo garantizar la planeación, diseño, implementación, desarrollo, y seguimiento de los esquemas necesarios para la ejecución de los proyectos de infraestructura educativa".* En cumplimiento de este mandato, corresponde al Gerente del FFIE definir la estructura y funcionamiento de la Unidad de Gestión.

En este marco, se presenta el Código de Ética de la UG FFIE, como una guía de conducta que establece los principios, valores y normas que orientan el comportamiento de todos sus integrantes. Este Código busca asegurar que cada actuación se desarrolle bajo criterios de transparencia, integridad, responsabilidad y respeto por el interés general, constituyéndose en un pilar fundamental para la sostenibilidad y calidad de los proyectos que la Unidad lidera.

Además de fijar estándares de comportamiento, el Código ofrece un marco de referencia para prevenir riesgos éticos, gestionar posibles conflictos de interés y fortalecer la cultura organizacional. Se convierte así en una herramienta preventiva y formativa, diseñada para promover la confianza, el compromiso y la coherencia institucional.

La observancia de este Código es esencial para la Unidad de Gestión, pues contribuye a consolidar un ambiente de trabajo sano, inclusivo y respetuoso; fortalece la credibilidad frente a la ciudadanía y garantiza la correcta planeación, ejecución y supervisión de los proyectos de infraestructura educativa a cargo del FFIE.

Así mismo, este Código constituye una herramienta para la prevención de riesgos laborales, fomentando un ambiente de trabajo sano, inclusivo y respetuoso, conforme a lo previsto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UG FFIE.

2 Definiciones

Código de ética de la UG FFIE: Documento que contiene las pautas de conducta que rigen el comportamiento de los trabajadores de la Unidad de Gestión del FFIE.

Conflicto de intereses: Situaciones que pueden enfrentar los trabajadores de la UG FFIE, en las que los intereses personales pueden influir en una decisión objetiva en detrimento o afectación de los intereses de la Unidad de Gestión o de las partes interesadas que integran el ecosistema FFIE.

Pautas de ética y conducta: Modelos o guías que indican cómo debemos comportarnos ante determinadas situaciones, para orientar el proceder en dirección de lo correcto o acertado.

Principios: Conjunto de normas que orientan y definen el comportamiento de los trabajadores de la UG FFIE para el cumplimiento de su misión, visión y el logro de los objetivos propuestos:

Valores: Conjunto de cualidades y conductas que guían las decisiones y comportamiento de los trabajadores de la UG FFIE.

3 Marco Normativo

- Código Sustantivo del Trabajo (CST), artículos sobre obligaciones y prohibiciones de empleadores y trabajadores.
- Ley 1010 de 2006 – Prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la UG FFIE 2020
- Manual de Convivencia de la UG FFIE 2022
- Directrices para las relaciones laborales en la Unidad de Gestión del Fondo de Financiamiento de Infraestructura Educativa UG FFIE versión 3 - 2023.
- Circular No. 6, expedida por la gerencia del FFIE el 12 de julio de 2023 – Conflicto de Intereses
- Normograma de la UG FFIE versión 2 – 2025

4 Misión y Visión de la UG FFIE

Misión: La Unidad de Gestión diseña, desarrolla e implementa los esquemas necesarios para la

construcción, mejoramiento, ampliación y dotación de la infraestructura educativa de sedes educativas oficiales de forma innovadora, sostenible e inclusiva, garantizando la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos, que contribuyan a mejorar la calidad de la educación inicial, preescolar, básica, media y superior y fomentar la permanencia en el sistema de los niños, adolescentes y jóvenes así como transformar los entornos de aprendizaje.

Visión: La Unidad de Gestión del FFIE será la unidad ejecutora referente a nivel nacional en la gestión de infraestructura educativa, reconocida por su excelencia en la calidad de los proyectos, su capacidad de innovación y su compromiso con la equidad, la sostenibilidad y la transformación social a través de la educación.

5 Principios Éticos Generales

Cumplimiento legal y normativo: Cumplir con las leyes, regulaciones contractuales y normativas del sector y las que rigen el Patrimonio Autónomo del Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa – PA FFIE.

Confidencialidad: Proteger la información sensible de la UG FFIE, PA FFIE, clientes, contratistas y proyectos.

Evitar conflictos de interés: Declarar cualquier situación que pueda comprometer la objetividad o independencia profesional.

Lealtad organizacional: Priorizar el interés legítimo de la UG FFIE, sin comprometer la ética profesional.

Rendición de cuentas: Asumir la responsabilidad de las decisiones y acciones propias.

Prevención del acoso laboral: Fomentar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y en la dignidad humana, previniendo conductas que puedan constituir acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006.

Seguridad y salud en el trabajo: Cumplir las normas y procedimientos del SG-SST, participando activamente en las actividades de promoción y prevención.

Integridad: Cultivar la verdad, la transparencia y la rectitud en todas las actuaciones, contribuyendo a dar solidez a la moral y a la gestión de la UG FFIE.

6 Principios rectores de la UG FFIE

Para el cumplimiento de su misión, visión y el logro de los objetivos propuestos, la gestión de la Unidad de Gestión del Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa UF FFIE se sustenta en los siguientes principios rectores:

- **Enfoque en los usuarios:** Las acciones de la UG FFIE están orientadas a la gestión para la ejecución de proyectos de infraestructura física y digital para educación inicial, preescolar, básica y media de carácter público.

- **Servicio integral:** La UG FFIE desarrolla su labor misional bajo una visión integral, que cubre todo el ciclo del proyecto de infraestructura educativa FFIE, abordando su ejecución en una forma sistémica, en la que cada una de las áreas proporciona permanentemente, soluciones que favorecen la gestión de la UG FFIE y el desempeño de sus integrantes.

- **Planeación:** Para lograr los objetivos y metas propuestas y lograr los resultados esperados, todas las acciones desarrolladas en la UG FFIE parten de la identificación de la necesidad y la definición de las estrategias, actividades, tareas, recursos requeridos y resultados esperados.

- **Economía**: En la UG FFIE se promueve la eficiencia en la administración de la actividad contractual, traducida en el logro de los máximos resultados, utilizando el menor tiempo y la menor cantidad de recursos, con los menores costos.

- **Sentido de pertenencia:** Cada uno de los integrantes debe sentirse y considerarse parte de la UG FFIE, contribuyendo a formar un equipo que trabaja con confianza, identidad y compromiso en el cumplimiento de las metas.

- **Trabajo en equipo:** Las actuaciones de los integrantes de la UG FFIE se basan en la búsqueda articulada de consensos y en la armonización de esfuerzos para el logro de un objetivo común, en el que las capacidades individuales se complementan y se comparten responsabilidades, subordinando los propios intereses a los intereses comunes y considerando como más relevante el objetivo de todos.

- **Mejora continua**: Las actuaciones de la UG FFIE son monitoreadas en forma permanente y se implementan las acciones necesarias, para contribuir a mejorar el desempeño de su gestión.

- **Transparencia:** En la UG FFIE se proporciona y facilita el acceso a toda la información que se presume pública, en los términos más amplios posibles y a través de los medios y canales de comunicación de que se dispone.

- **Relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores de bienes o servicios:** La interacción de la UG FFIE con sus proveedores de bienes y servicios, supone un equilibrio contractual que favorece la capacidad de ambos para crear valor y conduce al mejoramiento de la gestión, así como al aseguramiento de la calidad en los productos y servicios que se contratan.

- **Equidad e inclusión:** La UG FFIE promueve la igualdad de oportunidades y un ambiente libre de discriminación, garantizando que todas las personas sean tratadas con respeto sin distinción alguna.

7 Valores de la UG FFIE

Como unidad técnica del sector privado y conforme los principios definidos para la UG FFIE, cada uno de sus integrantes deberá observar las siguientes cualidades, conductas y normas:

Transparencia: Promover una comunicación abierta, honesta y clara, facilitando el acceso a toda

la información que se presume pública, en los términos más amplios posibles y a través de los medios y canales de comunicación de que se dispone en la UG FFIE.

Eficiencia: Lograr resultados óptimos con un uso responsable de los recursos.

Honestidad: Conducta confiable y correcta, en la que priman la confianza, la transparencia y la sinceridad con lo que se hace y se refleja en las actitudes y actividades que realizan sus trabajadores.

Respeto: Cada uno de los integrantes de la UG FFIE trata a todas las personas por igual, valora su trabajo, felicita en público y corrige los errores en privado. Fomentar un trato justo, digno e inclusivo dentro y fuera del equipo.

Responsabilidad: Cumple con los compromisos y obligaciones adquiridas con la Unidad de Gestión del FFIE, con los más altos estándares técnicos y éticos.

Compromiso: Los trabajadores de la UG FFIE se identifican y tienen sentido de pertenencia con la organización.

Solidaridad: Los trabajadores de la UG FFIE, colaboran entre sí, especialmente en situaciones difíciles para contribuir con el cumplimiento de su misión y el logro de los objetivos propuestos.

Justicia: Los trabajadores y contratistas que ejercen cualquier actividad en la Unidad de Gestión actúan con imparcialidad, garantizando los derechos de todos, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Seguridad: Cada trabajador asume el compromiso de proteger su vida y salud, así como la de sus compañeros, observando las normas del SG-SST y actuando con diligencia frente a riesgos laborales.

8 Pautas éticas y de conducta

Tomando como referencia los principios y valores que rigen la UG FFIE, a continuación, se describen los comportamientos que deben practicarse o evitarse, en el desarrollo de las actividades cotidianas en la Unidad de Gestión:

8.1. ¿Qué debe hacer como trabajador vinculado con el PA FFIE mediante contrato de trabajo y que realiza sus funciones en la UG FFIE[1]?

❖ **Honestidad**

- Decir siempre la verdad, incluso ante la existencia de errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

[1] Se tomó como referencia el modelo "*Código de Integridad del Servicio Público Colombiano*" creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública

- Frente a dudas en la aplicación de las funciones a cargo, buscar la orientación de las instancias competentes al interior de la UG FFIE. Es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda.

- Facilitar el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

- Denunciar siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que se tenga conocimiento en el ejercicio de mi cargo.

- Cumplir a cabalidad con los deberes y el respeto a las prohibiciones, aun cuando esté ausente quien supervise la gestión o la conducta. Para ser impecable no se necesitan testigos.

- Honrar la promesa de confidencialidad que me exige la gestión.

- Abandonar el conocimiento, definición, regulación, supervisión o control de los asuntos que le han sido encomendados, cuando se presente conflicto entre el interés general que debe proteger y el interés particular.

❖ Respeto

- Atender 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, ¡esta es la clave!

- Mostrar disposición 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.

- Exponer con argumentos mi posición diferente, de manera noble, con un lenguaje que refleje mi consideración real y sincera por la postura y la persona del otro y por su honorabilidad.

- Contribuir a la generación de un adecuado clima laboral, con mi buena actitud en el trabajo y en la relación con los demás.

❖ Responsabilidad

- Usar responsablemente los recursos que le han sido asignados para cumplir con sus funciones y obligaciones laborales.

- Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada función y- obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.

- Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrega. No son aceptables las gestiones a medias.

- Ser proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente la labor y la de sus compañeros de trabajo.

- Conocer y entender en detalle el marco normativo que regula las funciones y obligaciones

laborales que le han sido encomendadas y capacitarse a conciencia para realizarlas con parámetros de excelencia.

- Identificar y reportar oportunamente los peligros, incidentes o accidentes que puedan afectar la salud o seguridad en el trabajo, conforme a los lineamientos del SG-SST.

❖ Compromiso

- Asumir el papel como trabajador que realiza sus funciones y cumple las obligaciones laborales para la Unidad de Gestión del FFIE, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.

- Escuchar, atender y orientar a quien necesite cualquier información o guía en alguno de los asuntos a su cargo.

- Estar atento y mantener una adecuada escucha siempre al interactuar con otras personas, sin permitir distracciones de ningún tipo.

- Prestar un servicio ágil, amable y de calidad.

- En situaciones extraordinarias o excepcionales, redoblar con generosidad sus esfuerzos para brindar un servicio oportuno, porque entiende que las circunstancias requieren un esfuerzo superior.

- Capacitarse y practicar el autoaprendizaje constantemente, porque entiende que es necesario para desarrollar correctamente sus actividades.

❖ Solidaridad

- Estar siempre dispuesto a asumir una posición de empatía con la situación de otras personas, a entender su contexto, sus necesidades y requerimientos, porque es el fundamento de su servicio y labor.

- Colaborar con los compañeros de trabajo cuando lo requieran, sin importar el área a la que pertenezcan.

- Asesorar a un compañero de trabajo recién contratado y hacerle sentir bienvenido.

- Dejar limpios los espacios de uso común, después de utilizarlos.

- Cubrir las actividades que deba desarrollar un compañero de trabajo en ausencias generadas por problemas de salud, familiares o personales.

- Acompañar física y emocionalmente a un compañero de trabajo que muestre signos de depresión o bajo estado de ánimo.

- Participar en las actividades de bienestar, salud ocupacional, recreación o capacitación programadas por la UG FFIE.

❖ Justicia

- Tomar decisiones informadas y objetivas, basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en las actuaciones por no tener la suficiente claridad en los temas.
- Reconocer y proteger los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con las partes involucradas.

8.2. ¿Qué no debe hacer el trabajador vinculado con el PA FFIE, mediante contrato de trabajo y que realiza sus funciones para la UG FFIE[2]?

❖ Honestidad

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores o cualquier otro tipo de beneficio que le ofrezcan personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar recursos del PA FFIE para fines personales relacionados con su familia, estudios o pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral y los elementos y bienes asignados para cumplir con la labor, entre otros).
- Ser descuidado con la información a su cargo o con su gestión.
- Esconder situaciones personales que puedan incidir en el debido ejercicio de sus funciones, pues la mentira, el ocultamiento de información o la distorsión de la realidad, tienen efectos adversos en usted y en la UG FFIE.
- Justificar situaciones administrativas o acceder a mejoras laborales con documentos falsos.
- Prestar o facilitar su carné de identificación; usar la identificación de otro trabajador o de otra persona para simular el registro de ingreso o salida a laborar.
- Utilizar la identificación o el cargo para presionar indebidamente a autoridades, usuarios del servicio, personal de seguridad o ciudadanos en general.

❖ Respeto

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
- En ninguna circunstancia, basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

[2] Se tomó como referencia el modelo “Código de Integridad del Servicio Público Colombiano” creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- De ninguna manera (escrita o verbal) referirme a los otros, o a su sentir, injuriosa o calumniosamente, ni con ironía, burla, sarcasmo o desdén.
- Tolerar o incurrir en conductas que puedan constituir acoso laboral, sexual o cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo.

❖ Responsabilidad

- Malgastar los recursos públicos.
- Postergar decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o hagan parte de las funciones de mi cargo. Hay situaciones que no se dejan para otro día.
- Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos.
- Por ningún motivo, evadir mis funciones y responsabilidades.
- Incumplir con las normas del SG-SST, omitir el uso de elementos de protección personal o desatender instrucciones de seguridad que busquen proteger la salud y la vida.

❖ Compromiso

- Trabajar con una actitud negativa. No es válido afectar mi trabajo por no ponerle ganas y pasión a mis responsabilidades.
- Llegar a pensar que mi trabajo es un “favor” que hago. Es, en cambio, un compromiso y un orgullo.
- Asumir que mi trabajo es irrelevante para la sociedad. Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes

❖ Solidaridad

- Rehusar la comunicación o restringir las posibilidades de expresión de un compañero de trabajo.
- Aislar a un compañero de trabajo o promover su exclusión social en las actividades que se desarrollen.
- Demostrar desinterés en situaciones difíciles por las que atraviesa un compañero de trabajo.
- Difundir rumores o hacer críticas persistentes de un compañero de trabajo.
- Fijar objetivos imposibles de cumplir o hacer demandas de trabajo contradictorias o excluyentes.

❖ Justicia

- 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 su criterio, en la toma de decisiones o en su gestión.

9. Mecanismos para Consultas y Denuncias

La UG FFIE dispondrá de un canal confidencial o botón de transparencia en su página WEB (https://ffie.com.co/transparencia/), para:

- Consultas sobre dilemas éticos o interpretación del código.

- Reporte de irregularidades, conflictos de interés o conductas indebidas.

A su vez, la UG FFIE dispone de un Comité de Convivencia Laboral, el cual a través del correo electrónico (convivencia@ffie.com.co) podrá recepcionar:

- Quejas que puedan constituir un presunto acoso laboral, sexual o cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo.

La UG FFIE garantiza la protección frente a represalias para a los trabajadores que actúen de buena fe en el ejercicio de sus funciones o al presentar quejas sobre presuntas situaciones irregulares.

10. Conflicto de Intereses

Se considera que existe conflicto de intereses, cuando el trabajador, en un asunto que se le ha encomendado o que deba conocer por razón o con ocasión de sus labores, tenga interés particular y directo en su conocimiento, regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, su socio o socios de hecho o de derecho y sin que para que se configure, sea necesario que el trabajador se beneficie del conflicto de intereses. En tal evento el trabajador deberá hacerlo conocer de inmediato.

El trabajador que tenga conocimiento o esté inmerso en un conflicto de intereses y omita informarlo o declarase impedido, incurre en una falta grave y, por ende, es causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

El trabajador debe declararse impedido para actuar en un asunto en el que tenga algún interés particular, ya sea en forma directa o indirecta en su conocimiento, regulación, gestión, control o

decisión, manifestándolo así ante el superior inmediato, quien hará el respectivo análisis y resolverá lo pertinente.

Este deber aplica tanto para trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo. El incumplimiento podrá dar lugar a las acciones previstas en el contrato respectivo y en el artículo 62 del CST o normas contractuales civiles y comerciales según corresponda.

10.1. ¿Qué debo hacer frente a un posible conflicto de intereses?

Cuando el trabajador enfrente un conflicto de intereses, o tenga duda sobre su existencia, se debe cumplir con el siguiente procedimiento:

- Informar por escrito a su superior jerárquico, sobre la situación que puede configurar el conflicto de intereses, con el fin de que este proceda a analizar el caso y tomar las medidas que correspondan.

- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con el conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés, hasta que el empleador se pronuncie.

Para garantizar su adecuada divulgación, este Código de Ética se publicará en todos los canales de comunicación disponibles en la UG FFIE.

11. Sanciones

Toda conducta que vulnere este código será evaluada por la Coordinación de Talento Humano de la UG FFIE o el Comité de Convivencia Laboral. Dichas conductas podrán dar lugar a sanciones que van desde llamados de atención, hasta la desvinculación laboral de acuerdo con la gravedad del caso. En todo momento se garantizará el derecho al debido proceso y la defensa.

12. Compromiso

La aplicación de los principios y valores éticos establecidos en este documento deben ser asumidos y cumplidos en las actuaciones y decisiones, sin perjuicio de lo establecido en otras normas, de manera responsable y consciente por todos los colaboradores de la UG FFIE en todos los niveles jerárquicos y sin importar la forma de vinculación al mismo.

Para lo cual es deber de todos; leer, comprender y reconocer que el presente Código de Ética hace parte integral del contrato laboral al momento de su incorporación y deberá ser renovarlo cuando el Gerente del FFIE lo determine como muestra de su compromiso.

Este compromiso podrá ser renovado periódicamente y será objeto de seguimiento por la UG FFIE para garantizar su cumplimiento.

13. Vigencia y Actualización

Este código entrará en vigor a partir de su aprobación formal y será revisado y/o modificado cuando el Gerente del FFIE lo determine o lo exijan cambios normativos o estratégicos.

14. Control de Cambios

LISTA DE VERSIONES		
Versión	**Fecha**	**Razón de la actualización**
1	**17 de julio de 2023**	Creación del Código de Ética de la Unidad de Gestión del FFIE
2	**11 de septiembre de 2025**	Actualización de los principios, valores, definición de acciones sancionatorias y actualización. Inclusión de principios y valores relacionados con el SG-SST, prevención del acoso laboral, equidad e inclusión; ampliación de pautas de conducta, protección al debido proceso. Cambio en el responsable y en la codificación del documento como resultado de la creación de la Coordinación Gestión de Talento Humano.

Firmado digitalmente por Sebastian Caballero Ortega

SEBASTIÁN CABALLERO ORTEGA
Gerente FFIE

Aprobó: Ana María Fernández Vega - Asesora Gerencia
Aprobó: Diana Yancelly Arias Galindo - Directora Dirección Financiera y Administrativa DIANA YANCELLY ARIAS GIRALDO Firmado digitalmente por DIANA YANCELLY ARIAS GIRALDO

Revisó: Eva Letty Valencia Chaverra - Directora Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Luis Alejandro Ávila Ávila - Director de Innovación, Seguimiento y Gestión de la Información
Revisó: Paola Gutiérrez Valderrama - Coordinadora Talento Humano - Dirección Financiera y Administrativa
Revisó: Aura Rosa Castaño Calle - Coordinadora Sistema de Gestión UG FFIE
Revisó: Jhon Henry Herrera Colmenares – Contratista Dirección Financiera y Administrativa Jhon Henry Herrera Colmenares

Elaboró: Lina Marcela Botero Londoño - Contratista Dirección Financiera y Administrativa Firmado digitalmente por Lina Marcela Botero Londoño
Elaboró: Johana Ruiz Jara - Contratista Oficina Asesora de Planeación Firmado digitalmente por JOHANA RUIZ JARA