

CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL 2008



**FUNDACIÓN IDEAS Y ACCIONES PARA LA PAZ.
QUETZALCOATL**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
I. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	4
II. VALORES INSTITUCIONALES	4
III. LAS DIMENSIONES CONDUCTUALES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN	5
IV. CONDUCTAS SUSCRITAS POR QUETZALCOATL Y SUS COLABORADORES	6

PRESENTACIÓN

Para La Fundación Ideas y Acciones para la Paz QUETZALCOATL, este Código de conducta significa la autorregulación de un trabajo que se viene desarrollando desde hace años, pero sobretodo una manifestación pública de que es preciso ser consecuentes en nuestro comportamiento y que por lo tanto nuestra conducta sea la expresión de lo que se piensa y de lo que se dice en la vida y en el trabajo diario.

Para nosotros era necesario concretar un documento como éste, ya que representa una iniciativa totalmente voluntaria que fomenta la autorregulación de nuestras actividades bajo una concepción de respeto a los derechos humanos, el desarrollo personal y organizacional sostenible, la equidad y la dignidad de niños, jóvenes y adultos en situación de violencia, discriminación y exclusión social y económica.

Su necesidad es además fundamentada porque realizamos acciones de interés público, que requieren ser conocidas y evaluadas por nuestra población diana y los cooperantes/acompañantes a nivel nacional e internacional, quienes han decidido con sus esfuerzos y gestos, solidarizarse con el trabajo de QUETZALCOATL.

Como expresión de ciudadanía organizada debemos atenernos a una conducta ética, consecuente con los valores de respeto a los derechos de las personas, la equidad y diversidad política, social y cultural con participación y justicia social.

El objetivo primordial de nuestra acción es insertar esta temática de manera permanente en el debate institucional. Este Código hace explícitos nuestros compromisos y deseos de desarrollarnos institucionalmente y hacer un aporte por la construcción de una Paz sostenible y duradera en nuestro país.

De ahí la necesidad de generar un debate permanente y constructivo en todos los niveles institucionales, para que su contenido sea enriquecido y asimilado de forma colectiva y sea el espíritu de nuestro trabajo social y comunitario, formando parte de nuestra identidad.

I- OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Definir y manifestar la capacidad de autorregulación de la Fundación Ideas y Acciones para la Paz como una Organización No Gubernamental sin fines de lucro y apegada a su visión y misión institucional.

2. Contribuir con un conjunto de normas de conducta al interior de la organización, que promueven buenas prácticas y un clima y cultura coherentes con los valores de la organización en un entorno de crecimiento personal y organizacional.

3. Aportar principios y pautas de conducta específicos relacionados con el quehacer de la organización y sus relaciones con su población diana, otras personas, organizaciones e instituciones.

II- VALORES INSTITUCIONALES¹

1. La solidaridad

Promovemos la solidaridad humana partiendo de los recursos individuales y colectivos que potencian el desarrollo de la persona humana. Compartir en la dinámica de dar y recibir, ayuda al crecimiento integral desde una perspectiva igualitaria.

2. La inclusión social.

Creemos en la necesidad de incluir a la persona en su dinámica de desarrollo y que de esta manera se contribuya a generar procesos de cambio social y autonomía en la toma de decisiones. Respetamos la diversidad y promovemos su inclusión.

3. La equidad

Se basa en la igualdad entre las personas, partiendo de los recursos físicos y emocionales que posee. Su aplicación se centra en la asignación de responsabilidades en base a las capacidades de cada persona y un reconocimiento justo a sus necesidades y aportes.

4. La justicia social

Promovemos la justicia social partiendo del análisis y la transformación de las relaciones de poder existentes en la sociedad salvadoreña. Esta justicia debe estar basada en el resarcimiento de daños y en el reconocimiento de la necesidad restaurativa.

5. La honestidad

Creemos en la honestidad en el manejo de las acciones que promovemos y la coherencia entre nuestro pensamiento y práctica. Esta honestidad debe ser basada en la transparencia política y la ética con quienes nos relacionamos.

6. El valor

Debe haber valor suficiente para denunciar las injusticias, la pobreza múltiple, la ausencia de derechos y el mal ejercicio del poder en nuestras prácticas diarias hacia dentro y fuera de la institución.

¹ Tomado de Planeación estratégica 2008-2010 Fundación Ideas y Acciones para la Paz Quetzalcoatl

III- LAS DIMENSIONES CONDUCTUALES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

A) La dimensión ética

La Fundación QUETZALCOATL debe ser un modelo alternativo frente a un panorama de desinterés social, corrupción, mal manejo del poder y la falta de equidad en las relaciones. Debemos proponer ideas y acciones coherentes para el crecimiento humano bajo un enfoque psicosocial. Vamos en contravía del modelo globalizante inhumano y cruel que sacrifica a las personas y su desarrollo digno. Procuramos transparencia en todos nuestros actos y una coherencia irrenunciable entre lo que decimos y hacemos como personas y organización.

B) La dimensión financiera

La Fundación QUETZALCOATL debe ser eficiente y eficaz en sus finanzas, lo que debe implicar procedimientos éticos idóneos en la gestión, en el manejo de riesgos con suficiencia y en la responsabilidad y transparencia en el manejo de los recursos. Asegurar un buen desempeño y manejo de las finanzas implica que contamos con personas de alta calidad técnica y humana, motivados y comprometidos con los buenos resultados. Nuestros colaboradores son actores fundamentales de nuestro desarrollo, por lo que se debe potenciar su bienestar e idoneidad.

C) La Dimensión social

La Fundación es generadora de cambios en las actitudes de las personas. Debemos asumir y medir el impacto social de nuestros procesos. Todas nuestras acciones afectan, influyen, generan cambios en los grupos sociales con que trabajamos y en la sociedad en general. Esos efectos no pueden ser asumidos con indiferencia y tienen que ser evaluados. Nuestra dimensión social implica asumir compromisos con la comunidad, facilitando su transformación y convirtiéndolos en sujetos y actores de los servicios que brindamos.

D) La dimensión Ambiental

Trabajamos bajo el modelo ecológico de tratamiento de la violencia, que implica ver y tratar al medio ambiente desde una perspectiva sistémica y

con responsabilidad ambiental. Consumimos papel, energía, recursos, procesamos materiales, financiamos iniciativas productivas y de servicio que no deben estar exentas de una fuerte responsabilidad y armonía ambiental. Debemos promover acciones frente al deterioro ambiental y de la calidad de vida.

IV- CONDUCTAS SUSCRITAS POR QUETZALCOATL Y SUS COLABORADORES

1- Principio de calidad

Quetzalcoatl está comprometida a brindar servicios de calidad que contribuyan a la dignificación de la persona en su contexto social y que implique que esta sea sujeta activa de su propia transformación. La calidad como resultado en los procesos debe ser parte compartida entre las agencias de cooperación, Quetzalcoatl y la población diana de sus acciones

Se debe garantizar procesos de trabajo coherente y eficiente desde el momento de su concepción hasta su evaluación final, tomando en cuenta los aprendizajes de cada práctica, en función de nuevos procesos y de los recursos institucionales. Además debe ser del conocimiento y dominio de todas las partes involucradas en los procesos, para que los aprendizajes obtenidos se vuelvan lecciones que alimenten la calidad de los servicios institucionales.

Para la obtención y medición de la calidad se debe recurrir a un sistema fiable de Planificación, Monitoreo y Evaluación (PME), que brinde herramientas y datos certeros sobre los procesos que se desarrollan de acuerdo a los términos pactados con los cooperantes institucionales.

2- Principio de transparencia

La transparencia institucional está estrechamente ligada a las formas y circunstancias de los procesos de comunicación al interior y exterior de la organización. Para lograr una efectiva retroalimentación en el proceso de comunicación es vital tener en cuenta que toda la información necesaria esté disponible previo al establecimiento de diálogos concernientes al proceder institucional.

Este principio abarca las diferentes dimensiones conductuales de la institución pero con especial énfasis en la dimensión ética y financiera,

frente a las organizaciones con que nos relacionamos y con aquellas poblaciones que realizamos nuestro trabajo. De ahí la importancia de generar diálogos y comunicaciones efectivas.

Debe existir una claridad explícita en todas aquellas gestiones institucionales que se realizan, principalmente las que impliquen el manejo de recursos recibidos en concepto de donaciones restringidas, la puesta en evidencia de nuestra posición política y la apreciación de la filosofía institucional.

3- Principio de equidad

Quetzalcoatl debe favorecer y promover la equidad entre las personas, priorizando la relacionada a la condición de género y de edad. Esta equidad se debe basar en el reconocimiento y asignación de recursos y en la justa distribución de los mismos.

Desde la práctica institucional debe intencionarse un crecimiento equitativo de sus recursos humanos, los cuales deben ser tratados de igual manera sin importar sus orígenes, sexo, edad o afinidades de ningún tipo.

4- Capacitación del personal

El desarrollo de los recursos humanos es condición imprescindible para el desarrollo de la organización. La formación y capacitación contribuye a diseñar estrategias, diagnosticar y dar solución a problemas cada vez más complejos y diversos, desarrollar la comunicación y las relaciones interpersonales adecuadas, trabajar en equipo, analizar, negociar y solucionar conflictos de muy diversa índole, así como desarrollar una fuerte dosis de creatividad en la vida y el trabajo.

La capacitación personal es responsabilidad de la organización y sus colaboradores y debe tener las siguientes características:

Ser **integradora**: debe abordar con enfoque sistémico y basado en la concepción humanista, la capacitación centrada en la formación integral que incluye los diferentes aspectos y componentes en los que debe capacitarse el personal para la vida y sus labores institucionales.

Ser **práctica**: partir de la praxis obtenida del contexto que incluye las experiencias que aportan el proceso de formación de colegas y organizaciones afines en el desarrollo de sus propuestas de trabajo. Se debe partir del criterio de que la capacitación tiene lugar en el ejercicio de las

funciones en la organización, en estrecha relación con el contexto socio-histórico concreto de la persona y la institución.

Estar **enfocada a resultados**: en tanto su finalidad esencial es propiciar el mejoramiento de la vida personal y la gestión institucional. Debe analizar los desafíos y recursos del entorno para plantear y ejecutar soluciones. No se trata de la transmisión pasiva de conocimientos, sino de la incorporación activa y la transformación en nuevas habilidades y capacidades para producir el cambio en la organización, con el mejoramiento en su calidad de vida personal y en el desempeño de sus funciones en la organización.

5- Principio de responsabilidad.

Los colaboradores institucionales tratan de forma cuidadosa y responsable los bienes y recursos de Quetzalcoatl tales como, computadoras, vehículos, Internet, teléfono, fax, los cuales están destinados para el uso en asuntos laborales. Ocasionalmente se podrá hacer uso de estos recursos para asuntos privados de emergencia con previa autorización de la dirección o administración institucional.

En el quehacer institucional, se tiene conocimiento de informaciones confidenciales o comprometedoras de la seguridad personal e institucional, por lo que no se debe proporcionar información a terceros, principalmente cuando esta ponga en peligro la integridad de los grupos de trabajo y/o de los colaboradores institucionales.

En el marco del quehacer institucional, los colaboradores institucionales, a cualquier nivel, no pueden aceptar prebendas o beneficios materiales como cambio por los servicios prestados en el marco de las labores institucionales.

6- Contratos laborales

La contratación de personal está regulada en el Manual de políticas y procedimientos institucionales, que plantea los mecanismos de selección y contratación al interior de Quetzalcoatl.

A efecto de regular la conducta institucional, se agregan los siguientes términos.

La firma, cancelación o no renovación de un contrato de servicios a la institución no pueden estar sujetas a condiciones de edad, discapacidad,

procedencia o religión y deben tomarse en cuenta los criterios definidos previamente de acuerdo a las funciones a desarrollar.

En los casos que sea necesario reorganizar o recortar el personal de la institución, se aplicarán los criterios de experiencia y acumulación institucional, como principal criterio, siendo lo más objetivo posible y tomando en cuenta los criterios de valores, filosofía y procedimientos institucionales.

A fin de evitar prácticas detestables como el acoso sexual o la discriminación por cualquier causa, se aplicará inmediatamente un cese de contrato laboral a la persona que resulte responsable, previo señalamiento.

7- Principio de trato digno a población diana

Las personas con las que trabajamos merecen ser tratadas con dignidad, respeto a sus creencias y estilos de vida.

Para el proceso de formación que impulse la institución, se debe utilizar la experiencia individual y grupal acumulada en la población meta e incorporarla al proceso, contribuyendo al desarrollo personal del colaborador y al desarrollo conceptual institucional.

Se debe concebir a la población diana como un ente activo en su desarrollo y en interacción con el medio, por lo que es importante respetar sus recursos emocionales y espirituales en todo momento.

8- Principio de trato digno a visitantes y acompañantes

Las personas que acompañan o visitan nuestro trabajo deben ser tratadas con dignidad, respeto y contar con todo la colaboración institucional para el ejercicio de sus prácticas. La institución facilitará espacios para visitantes y acompañantes que puedan generar retroalimentación a nuestra práctica, siempre con el debido consentimiento de la población meta, en el caso de las visitas de campo.

9- Procedimientos de quejas y resoluciones

Todo el personal de Quetzalcoatl a cualquier nivel de colaboración debe tener pleno conocimiento y dominio de este Código de Conducta Institucional y hacer uso de él en todo momento, especialmente cuando existan dudas sobre el proceder institucional y de sus colaboradores.

Las quejas serán de conocimiento de la Dirección Ejecutiva y sus resoluciones se tomarán en su seno. En caso de que la Dirección Ejecutiva sea señalada por un colaborador, ésta será tratada en la Junta Directiva, quien evitará conflictos de interés y dará una resolución.

En todos los casos las resoluciones no podrán exceder los 10 días hábiles y en ese periodo será protegida frente al despido la persona que ha interpuesto la queja, extendiéndose la protección en caso de comprobarse el señalamiento.

10-Medidas por incumplimiento

El incumplimiento de este código de conducta por parte de las personas colaboradoras institucionales, en cualquier nivel de dirección o ejecución debe de ser regulado por la Asamblea General o la Junta Directiva institucional.

Todas las medidas derivadas de su incumplimiento deben estar reguladas oportunamente antes de su aplicación.