FONDO DE PASIVO SOCIAL
FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA

INFORME POLITICA PÚBLICA "LOS MEJORES POR COLOMBIA"
I SEMESTRE 2022

Fecha de Vigencia: Julio de 2022

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACION 3
2. OBJETIVO 3
3. METODOLOGIA 3
4. BENEFICIOS DEL DIAGNOSTICO 4
5. ANALISIS DE RESULTADOS 4
5.1. Área Conductual 4
5.1.1. Descríbase como persona: 4
5.1.2. Mencione sus fortalezas: 4
5.1.3. ¿Cuáles son sus principales debilidades? 4
5.1.4. ¿Cómo sobrelleva el trabajo bajo presión? 4
5.1.5. ¿Que lo motiva? 5
5.2. Área Laboral Individual 5
5.2.1 ¿Qué es lo más interesante de usted que no figura en su curriculum? 5
5.2.2 ¿Para usted cuales son los tres factores más importantes en un empleo?
5.2.3 ¿Qué le hizo elegir nuestra Entidad en lugar de otra?
5.2.4 Hábleme de su experiencia como judicante en el Fondo.
5.2.5 Desde su punto de vista esta Política del primer empleo es útil para la sociedad y las entidades del Estado.
5.2.6 ¿Qué aspectos valora más del Fondo?
5.2.7 Si tuviera la oportunidad de Coordinar el área o dependencia donde se encuentra prestando sus servicios ¿Qué aportes o cambios realizaría?
5.3. Clima Laboral y relación con la productividad 6
6. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN 7
6.1. Encuesta de satisfacción del cliente externo, percepción de la política institucional “Los Mejores por Colombia” 7
6.2. Encuesta de satisfacción del personal de planta, percepción de la política institucional “Los Mejores por Colombia” 9
6.3. Encuesta Satisfacción Política Institucional "Los Mejores por Colombia" 11

1. JUSTIFICACION

A través del Decreto 1591 de 1989, fue creado el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, como establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, para reconocer y pagar las prestaciones económicas legales y convencionales a los extrabajadores, pensionados y beneficiarios de las liquidadas empresas Ferrocarriles Nacionales de Colombia; así como para administrar los servicios de salud a los pensionales y beneficiarios de la citada empresa. De igual manera se le asignó la función de administrar los servicios asistenciales de los pensionados de Puertos de Colombia y sus familiares, reconocer prestaciones económicas legales de los extrabajadores y pensionados de ALCALIS, la administración y pago de la pensión de los extrabajadores y beneficiarios de la Fundación San Juan de Dios e Instituto Materno Infantil; así mismo, mediante Decreto No. 0553 del 2015, se le asignó la competencia para garantizar la comunidad de los procesos de cobro coactivo, la administración de las cuotas partes pensionales del instituto de Seguros Sociales – ISS y los demás procesos que venía adelantando dicha entidad.

De igual forma, el artículo 4 del Decreto 1591 de 1989 señala que la planta de personal que adoptará el Fondo será la estrictamente necesaria para el cumplimiento de sus funciones administrativas y las derivadas del proceso de contratación, por lo que los servicios que le corresponda atender al Fondo deberán prestarse a través de contratos celebrados con terceros.

Dado lo anterior y teniendo en cuenta el diagnóstico realizado el primer cuatrimestre del año 2018, se observó que el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia no cuenta con personal suficiente y altamente calificado, para dar trámite oportuno y con calidad a la gestión asignada normativamente; para el Fondo es indispensable cumplir las obligaciones, compromisos y actividades misionales y de apoyo en los términos y condiciones exigidos.

Así las cosas, el Fondo tomó la decisión de formular una estrategia administrativa para la vigencias 2019, 2020, 2021 y 2022 que le permitiera optimizar el uso del presupuesto institucional y consolidar equipos de gran desempeño en áreas específicas del conocimiento, con personas comprometidas y motivadas que le apostaran a la innovación y que pudieran desarrollar las labores encomendadas de manera asertiva, efectiva y responsable, redundando en beneficios para el cliente interno, sus usuarios y para la sociedad en general.

2. OBJETIVO

Medir el impacto de la política institucional “LOS MEJORES POR COLOMBIA” y la opinión de los judicantes frente a la política institucional, con el fin de proponer alternativas de mejora en su implementación y promover mecanismos para optimizar la calidad y oportunidad en la prestación del servicio de la entidad.

3. METODOLOGIA

Teniendo en cuenta que la entrevista es una de las técnicas más utilizadas en la investigación, el GIT – GTH diseño un formato de entrevista la cual se aplicó a los dos (2) judicantes vinculados en la presenta vigencia. El instrumento consta de (13) ítems referentes al área conductual, laboral individual y catorce (15) ítems relacionados con el clima laboral y su productividad, lo que permitió medir aspectos cuantificables relacionados con el nivel de cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre el Fondo Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales de Colombia y los judicantes, el grado de

satisfacción percibido con el proceso de selección, vinculación y permanencia, así como el nivel de productividad, comunicación, interacción, trabajo en equipo, resolución de problemas y pensamiento estratégico.

4. BENEFICIOS DEL DIAGNOSTICO

- ✓ Valorar el grado de satisfacción a nivel personal y profesional de los judicantes frente a la política institucional "LOS MEJORES POR COLOMBIA".
- ✓ Establecer el grado de efectividad y eficiencia de los judicantes en sus actividades laborales.
- ✓ Medir el nivel de cumplimiento del objeto del contrato de prestación de servicios profesionales.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se integran y resumen las respuestas dadas por los judicantes frente a cada uno de los ítems formulados dentro de la entrevista para cada una de las áreas.

5.1. Área Conductual

5.1.1. Descríbase como persona:

El GIT Gestión de Talento Humano pudo establecer de conformidad con los resultados obtenidos, que los judicantes se describen como personas innovadoras, creativas, autónomas y capacitadas para ampliar sus conocimientos, aportando su experiencia y desarrollo profesional en el sector público, efectuando de esta manera la misionalidad de la entidad.

5.1.2. Mencione sus fortalezas:

Estas son algunas de las aptitudes o atributos que definen a los judicantes:

- Resiliencia
- Compañerismo
- Autoestima
- Tenacidad
- Inteligencia emocional
- Responsable
- Sentido de propósito.

5.1.3. ¿Cuáles son sus principales debilidades?

De acuerdo al análisis de los datos podemos mencionar debilidades como:

- Carencia de una segunda lengua.

5.1.4. ¿Cómo sobrelleva el trabajo bajo presión?

Refieren que inicialmente determinan la dificultad de las obligaciones de manera objetiva, identificando así que es lo más relevante para proyectar e implementar.

5.1.5. ¿Qué lo motiva?

Los judicantes refieren que sus principales motivaciones personales, son dedicar tiempo a su familia y conseguir un desarrollo como persona, en cuanto a sus motivaciones laborales; el trabajar en equipo en un entorno colaborativo innovando y aportando soluciones creativas y contribuyendo al bien común desde la entidad.

5.2. Área Laboral Individual.

5.2.1 ¿Qué es lo más interesante de usted que no figura en su curriculum?

En relación con este criterio los judicantes mencionan que no incluyen algunas de sus actitudes, valores, intereses y competencias comportamentales.

5.2.2 ¿Para usted cuales son los tres factores más importantes en un empleo?

El clima laboral, la cultura organizacional y las posibilidades de crecimiento personal.

5.2.3 ¿Que le hizo elegir nuestra entidad y no otra?

Los aspectos más significativos para ellos son los valores en el ambiente laboral, por otra parte, valoran la seguridad que el Fondo brinda con un contrato de prestación de servicios y la posibilidad de crecer profesionalmente en el sector público.

5.2.4 Hábleme de su experiencia como judicante en el Fondo.

La experiencia como judicantes del Fondo de Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales de Colombia, les ha permitido poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad así mismo interactuar diferentes ramas del derecho

5.2.5 Desde su punto de vista esta Política del primer empleo es útil para la sociedad y las entidades del Estado.

Si puesto que el conseguir un primer empleo genera expectativas, refieren que esta oportunidad los ayuda a trascender de lo académico a lo laboral, demandando de sus aptitudes y capacidades lo que les permite sortear diferentes obstáculos que les impiden encontrar trabajos de calidad.

5.2.6 ¿Qué aspectos valora más del Fondo?

Principalmente la oportunidad de vincularse, ya que esto les ha permitido crecer laboral y personalmente, el ambiente laboral agradable y productivo y finalmente la comunicación asertiva entre coordinadores de Área y colaboradores del Fondo.

5.2.7 Si tuviera la oportunidad de Coordinar el área o dependencia donde se encuentra prestando sus servicios ¿Qué aportes o cambios realizaría?

Refieren formularían propuestas como capacitar a los colaboradores del Fondo en liderazgo transformacional.

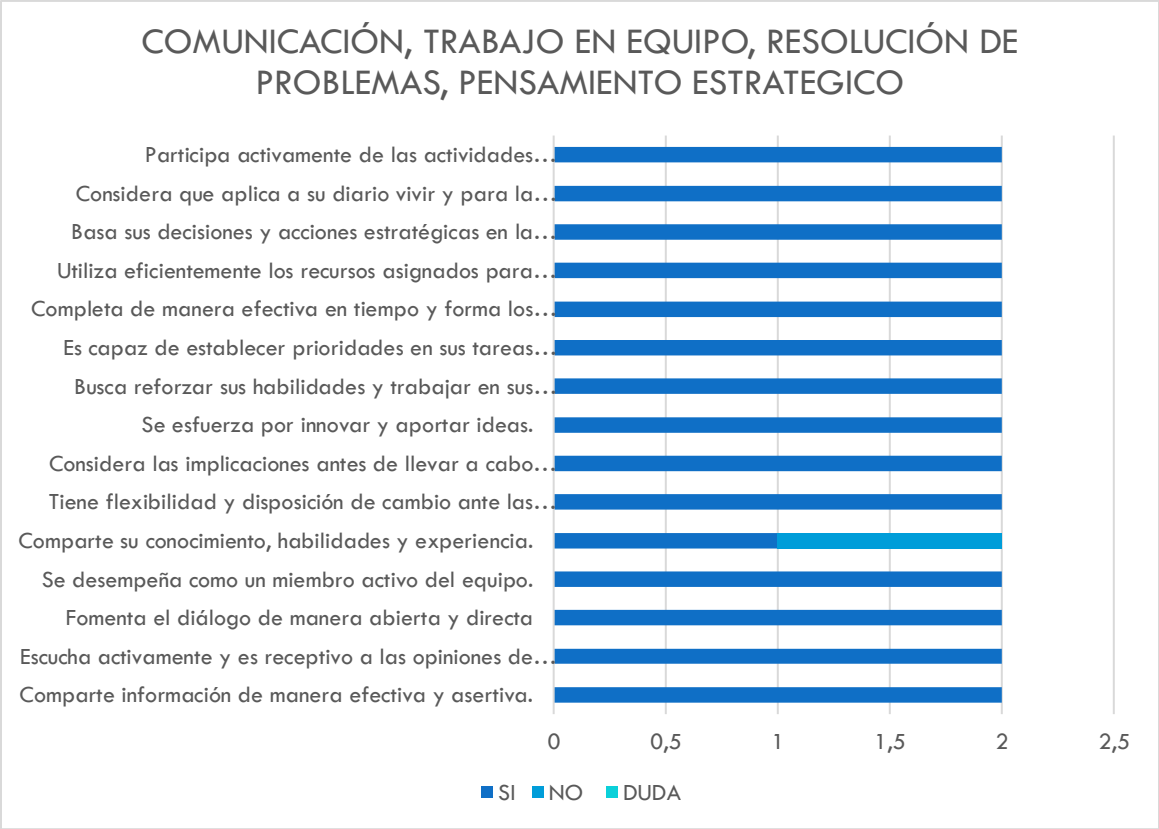
5.3. Clima Laboral y relación con la productividad.

Para el análisis del clima laboral y su relación con la productividad, se utilizaron algunos lineamientos basados en el entorno laboral al interior del Fondo de Pasivo Social, así como la eficacia y la mejora continua como principio de gestión.

En este sentido, se obtuvo los siguientes resultados, relacionados con el entorno y las aptitudes que poseen los judicantes frente a lo laboral, así:

COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, PENSAMIENTO ESTRATÉGICO.	SI	NO	DUDA
Comparte información de manera efectiva y asertiva.	2		
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.	2		
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	2		
Se desempeña como un miembro activo del equipo.	2		
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.	1	1	
Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.	2		
Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.	2		
Se esfuerza por innovar y aportar ideas.	2		
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	2		
Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.	2		
Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados.	2		
Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.	2		
Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.	2		
Considera que aplica a su diario vivir y para la implementación de su labor los valores de nuestro Código de Integridad	2		
Participa activa de las actividades desarrolladas por la Entidad.	2		

De conformidad con los resultados obtenidos, a continuación, se establecen los resultados frente a la medición de calidad y productividad, así como el grado de satisfacción frente al entorno, relaciones personales y los compromisos que asumen con la Entidad, tanto a nivel personal como profesional.



6. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

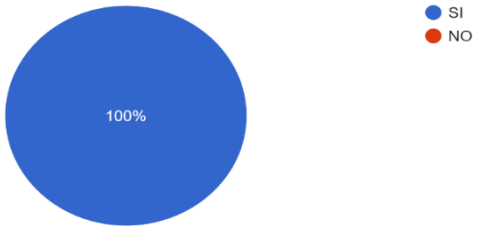
6.1. Encuesta de satisfacción del cliente externo, percepción de la política institucional "Los Mejores por Colombia".

Universidades participes:

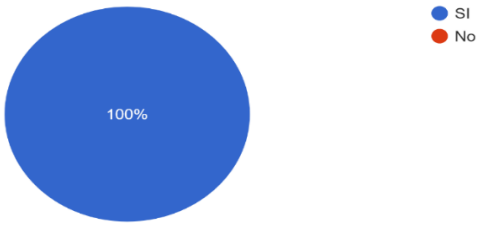
- UNIVERSIDAD DEL BOSQUE **SEDE BOGOTÁ D.C.**
- UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA **SEDE BOGOTÁ D.C.**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta que se aplicó a las universidades que atendieron el llamado a la convocatoria, se evidencia que como instituciones de educación superior están interesados en que el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA siga difundiendo su política para las próximas vigencias, toda vez que para ellos, este voto de confianza que les está brindando una entidad del estado, reafirma en los jóvenes la percepción de oportunidad para reducir la tasa de desempleo y el acceso al sector público, motivándolos a desarrollar e implementar las competencias y habilidades adquiridas en la universidad.

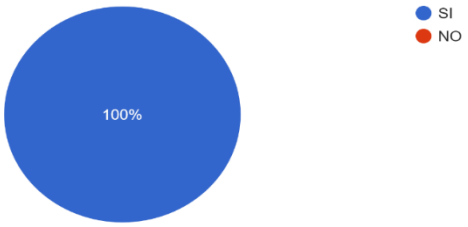
Como Institución de Educación Superior están interesados en participar en la convocatoria que, el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA publique para la vigencia 2023.



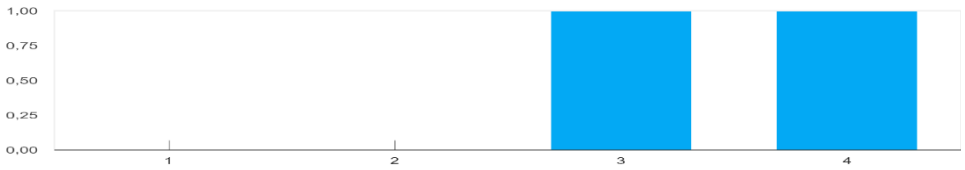
Como Institución de Educación Superior considera que esta oportunidad del primer empleo, permite que los judicantes hagan su transición adecuada de la educación al trabajo, adquiriendo y/o fortaleciendo en este proceso, habilidades y competencias para un desempeño laboral exitoso.



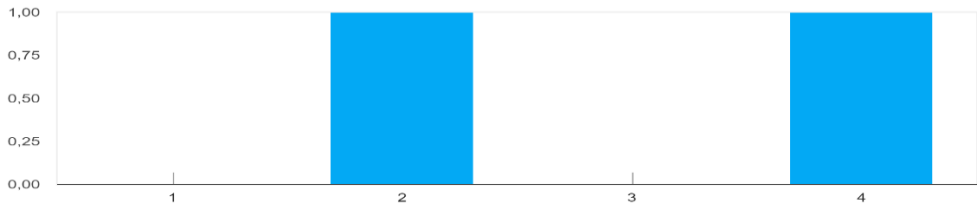
Considera que el desempeño de una institución se puede ver mejorado por la contratación de los judicantes.



Califique su nivel de satisfacción en cuanto al proceso de socialización de la convocatoria.



Califique su nivel de satisfacción en cuanto a la metodología implementada por el Fondo para la selección de los judicantes: (Promedio acumulado - 10 mejores promedios de su promoción, examen de conocimiento y entrevista).



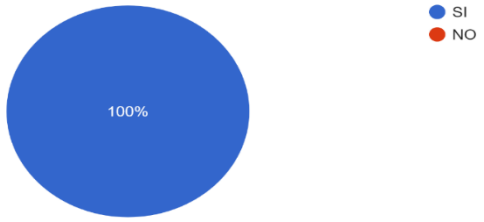
Mencione si tiene alguna sugerencia para la convocatoria de nuestra nueva vigencia

Considerar la posibilidad de abrir más vacantes para los judicantes.

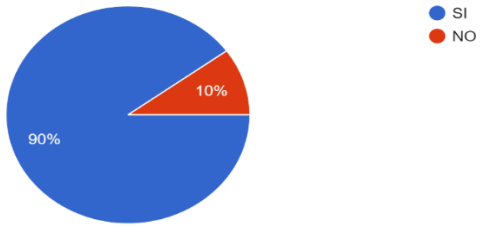
6.2. Encuesta de satisfacción del personal de planta, percepción de la política institucional "Los Mejores por Colombia".

De acuerdo a los resultado encontrados se puede evidenciar que la mayoría de los funcionarios de la entidad conocen la implementación de la Política Institucional los Mejores por Colombia, en referencia al comportamiento de los judicantes, manifiestan que sus modos de actuar denotan consideración hacia el otro, adecuado trabajo en equipo y resolución de conflictos, frente a las preguntas de percepción y continuidad, refieren que el poder contar con talento innovador, favorece al alto uso de tecnologías y proyectan nuevas ideas, que les permitirán a un futuro adquirir no solo experiencia laboral, sino que conozcan gracias a su praxis la importancia del servicio público.

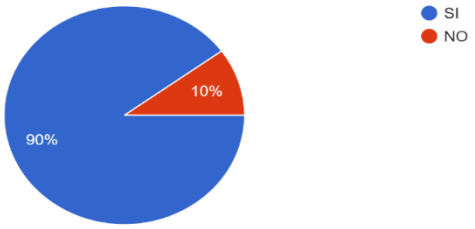
¿Conoce la Política Institucional "Los Mejores por Colombia" y su finalidad?



¿Cree usted que la disposición y actitud de los judicantes ante el trabajo es adecuada?



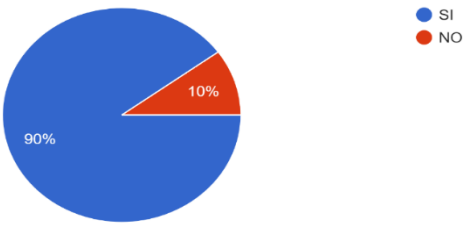
¿Cree usted que se le debe dar la oportunidad a estudiantes de otras carreras universitarias?



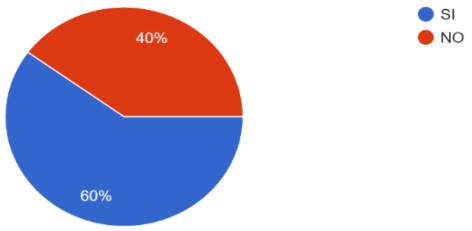
En caso de que su respuesta sea afirmativa, mencione que carreras universitarias pueden ser partícipes de nuestra Política Los Mejores por Colombia.

Administración de empresas
Economía
Ingeniería industrial
Contaduría publica
Ingenieria de sistemas.
Ingenieros, administradores, contadores
Medicos
Enfermeras profesionales

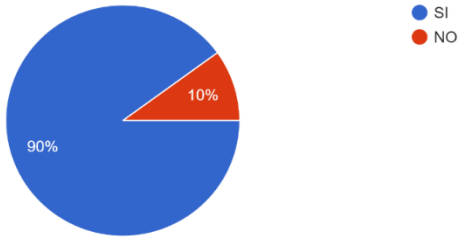
¿Está de acuerdo en la continuidad y vinculación de judicantes para la vigencia 2023?



¿Cree que se optimiza el presupuesto de la entidad al realizar la contratación de judicantes para asegurar el cumplimiento de objetivos por parte de la entidad?



¿Cree usted que se mejora el desempeño institucional con el ingreso de judicantes a la entidad?



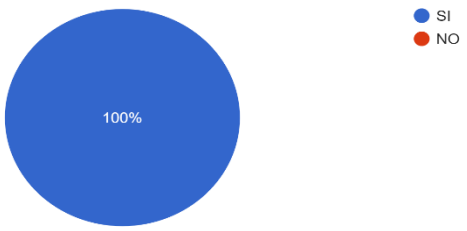
Aspectos a mejorar que desee señalar:

1. Realizar un seguimiento continuo a los judicantes con el de que se cumpla lo contratado para que se logren los objetivos propuestos.
2. Definir desde el inicio de la formulación de la política por cada vigencia, el número de cupos que se otorgaran para judicantes y establecer el presupuesto requerido.
3. Se involucren en las actividades de bienestar de la entidad.
4. Se les debe hacer re inducción a los judicantes cuando ingresan para dar a conocer el código de ética y valores del FPS, pues es muy importante trabajar en equipo y con respeto.

6.3. Encuesta Satisfacción Política Institucional "Los Mejores por Colombia"

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar que los judicantes presentan un alto grado de satisfacción frente al proceso tanto de socialización, inducción y contratación que llevo a cabo la Entidad para el proceso de selección e incorporación, por otro lado, agradecen la oportunidad de ejercer sus conocimientos en el sector público.

¿Cree usted que el proceso de selección implementado por el FPS- FNC fue el adecuado para su incorporación?

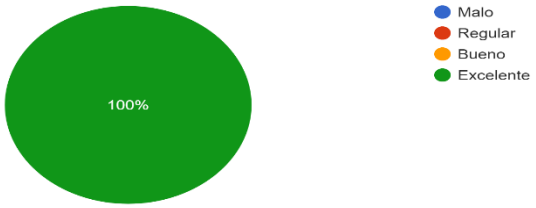


¿Cuál es su opinión frente al proceso de contratación implementado por el FPS- FNC?

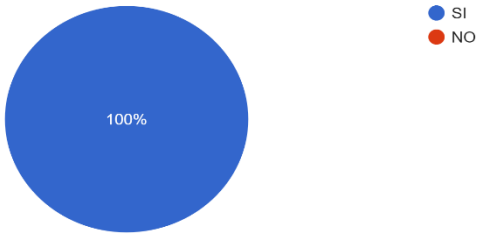
- Fue un proceso grato, muy transparente y sobre todo un proceso que motiva a los estudiantes a ser buenos profesionales en pro de la estabilidad del país, además, se tiene que durante el proceso todas las personas que se encargan de esto son prestas a ayudar con la resolución de dudas y ayuda con los requerimientos necesarios para cumplir con un proceso exitoso.

- El proceso fue optimo respondió a las circunstancias de pandemia.

Califique su nivel de satisfacción en cuanto a la forma en la que se informó la convocatoria.



¿Cree usted que esta oportunidad del primer empleo, permite que ustedes como judicantes hagan la transición adecuada de la educación al trabajo, adquiriendo en este proceso, experiencia y las habilidades necesarias para un desempeño exitoso en el mundo laboral?



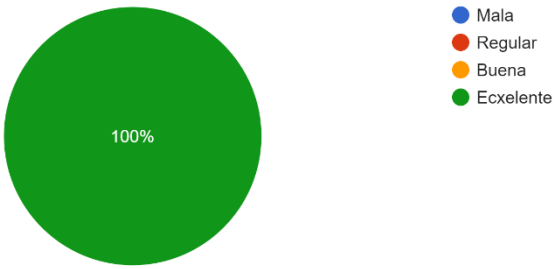
¿Cuál es su percepción acerca de su experiencia laboral en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia (se extrae el texto señalado por los judicantes)?

- La experiencia laboral que he tenido en el fondo es la mejor que he podido realizar dentro de mi ángulo universitario, pues, cumple con todas mis expectativas y me permite crecer tanto personal como

profesionalmente; de igual manera, es menester recalcar que las personas que trabajan dentro del fondo generan un ambiente laboral muy satisfactorio que ayuda a que siempre pueda aprender cosas nuevas y reforzar y/o aplicar mis conocimientos adquiridos.

- Refieren aprendiasaje continuo y comodidad.

¿Cuál es su percepción del FPS- FNC?



- En la gráfica se evidencia que la percepción que se tiene sobre la Entidad es alta y buena.

RUBEN ALONSO MENDEZ PINEDA
Firmado digitalmente por RUBEN ALONSO MENDEZ PINEDA

RUBÉN ALONSO MÉNDEZ PINEDA
SECRETARIO GENERAL

Elaboró: Sandra Milena Pulido Chacón – GIT GTH

Reviso: Oscar Olimpo Oliver - Profesional - SG