FONDO DE PASIVO SOCIAL
FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA

INFORME POLITICA PÚBLICA "LOS MEJORES POR COLOMBIA"
II SEMESTRE 2021

Fecha de Vigencia: Septiembre de 2021

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACIÓN 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 son sus fortalezas: 4
5.1.3. ¿Cuáles son sus principales debilidades? 4
5.1.4. ¿Cómo sobrelleva el trabajo bajo la presión? 5
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 hoja de curriculum? 5
5.2.2. Considera usted que el ingreso al Fondo le ha permitido fortalecer sus capacidades académicas a nivel laboral. ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.2.3. ¿Cuáles son los tres factores más importantes en un empleo? 6
5.2.4. ¿Qué le hizo elegir nuestra entidad en lugar de otras? 6
5.2.5. Hábleme de su experiencia como judicante en el Fondo. 6
5.2.6. ¿Desde su punto de vista esta política del primer empleo es útil para la sociedad y las entidades del Estado? ¿SI NO Por qué? 6
5.2.7. ¿Qué aspectos valora más del Fondo? 7
5.2.8 Si tuviera la oportunidad de Coordinar el área o dependencia donde se encuentra prestando sus servicios ¿Qué aportes o cambios realizaría? 7
5.3. Aspectos Visuales Físicos Personales 9
6. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN 9
6.1. Encuesta de satisfacción del cliente externo, percepción de la política institucional "Los Mejores por Colombia" 9
6.2. Encuesta de satisfacción del personal de planta, percepción de la política institucional "Los Mejores por Colombia" 12

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.

El artículo 4 del Decreto 1591 de 1989 señala que la planta de personal que adopta 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 y 2021 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 nueve (9) judicantes vinculados en la presente vigencia. El instrumento consta de (5) ítems referentes al área conductual y catorce (14) ítems afines con el área de desempeño, 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 estrategico.

4. BENEFICIOS DEL DIAGNOSTICO

- ✓ Valorar el grado de satisfacción a nivel personal y profesional de los judicantes frente al desarrollo de 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 ingeniosas, responsables, creativas y sobre todo ambiciosas, destacando para todo el grupo sus competencias en liderazgo, trabajo en equipo e interacción eficaz. En cuanto a las actividades desarrollas en su tiempo de ocio mencionan sus pasatiempos y hobbies. Orientan sus objetivos universitarios y profesionales al desarrollo y mejoramiento de su labor en la entidad.

5.1.2. Mencione sus fortalezas:

A la luz de los resultados se evidencia que las fortalezas más mencionadas por los judicantes son:

- Trabajo bajo presión
- Tolerancia
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Respeto
- Disciplina
- Escucha activa
- Optimismo
- Liderazgo
- Resolución creativa de problemas
- Diligencia
- Probidad

5.1.3. ¿Cuáles son sus principales debilidades?

De acuerdo al análisis de los datos, podemos conocer que en su introspección ellos mencionan

debilidades como:

- Poca capacidad de hablar en publico
- En ocasiones baja Autoestima
- Falta de dominio de otros idiomas
- Alta Autocritica
- Impaciencia
- Perfeccionismo
- Frustración ante los errores
- Hablar mucho y no concretar ideas.

5.1.4. ¿Cómo sobrelleva el trabajo bajo presión?

El trabajar bajo presión requiere desarrollar la capacidad de exhibir respuestas eficientes ante condiciones diferentes y hostiles pudiendo llegar a manejar la sobrecarga de tareas y a su vez generar la necesidad de ejecutarlas con prontitud y calidad. De este modo percibimos que algunos de los judicantes se ven forzados a trabajar en condiciones especiales por las cargas laborales en sus dependencias, sin embargo la mayoría de ellos refieren que para mitigar el impacto, organizan su tiempo, distribuyen sus tareas de acuerdo al grado de dificultad de las mismas, realizan ejercicios de relacionamiento y pausas activas, logrando así, minimizar y autocontrolar las exigencias y retos que su labor profesional les impone, enseñándose a ser más proactivos y eficaces con el cumplimiento de sus obligaciones.

5.1.5. ¿Que lo motiva?

La mayoría de los judicantes refieren que su mayor motivación son sus familias, prestar un servicio de calidad en la entidad, cumplir sus metas y logros profesionales y por último compartir con las familias y amigos las lecciones aprendidas en su trayecto de vida.

5.2. Área Laboral Individual

5.2.1. ¿Qué es lo más interesante de usted, que no figura en su currículo?

En atención a las respuestas obtenidas, se considera que los judicantes expresan de manera abierta que algo que no figura en su currículo es la motivación de ser parte de los colaboradores del Fondo, y sus deseos de seguir con su crecimiento profesional. Finalmente señalan que no incluyeron en las competencias su interés por innovar y aportar nuevas y mejores ideas para que sus equipos de trabajo se sigan consolidando y aportando a la entidad.

5.2.2. ¿Considera usted que el ingreso al Fondo le ha permitido fortalecer sus capacidades académicas?

Si, todos los judicantes afirman que sus conocimientos se han ampliado. Destacan la importancia de estas políticas en el desarrollo económico y social del país, pues les permitió tener igualdad de oportunidad de acceso al primer empleo y por otra parte les permite aprender y enseñar desde su rol profesional y personal, demostrado que sus competencias académicas son fundamentales para el

crecimiento individual así como el conocimiento y confianza en uno mismo.

5.2.3. ¿Cuáles son los tres factores más importantes en un empleo?

La mayoría de judicantes contestaron que para que un empleo sea satisfactorio, el trabajador debe percibir un óptimo clima organizacional que le permita encontrar un adecuado balance entre su vida y el trabajo (distancia al trabajo, tiempos de desplazamiento, horarios flexibles, entre otras), su desarrollo profesional y personal, y por último conformidad con el salario.

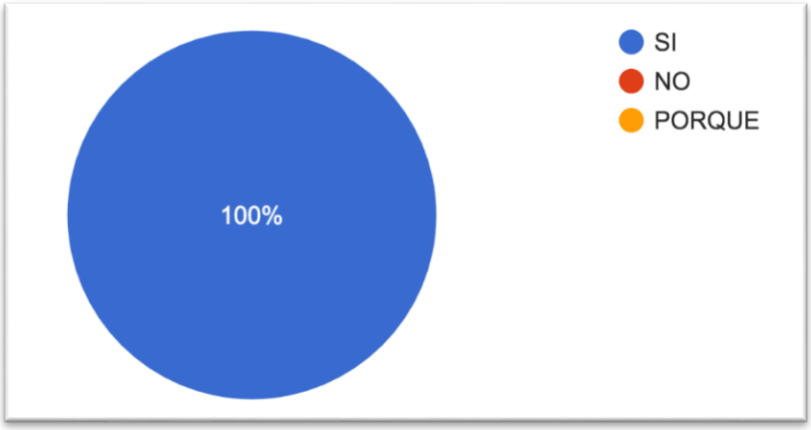
5.2.4. ¿Qué le hizo elegir nuestra entidad en lugar de otras?

Refieren que la oportunidad que brinda el Fondo al recibir jóvenes sin experiencia, es sin duda alguna lo mas importante para cada uno de ellos y adicionalmente les ofrece la oportunidad de aplicar y fortalecer sus conocimientos académicos y conocer de primera mano la gestión pública.

5.2.5. Hábleme de su experiencia como judicante en el Fondo.

La experiencia como judicantes del Fondo de Pasivo Social Ferrocarriles Nacionales de Colombia, ha sido enriquecedora en todos los sentidos; ya que los ha formado como profesionales, les ha ayudado a consolidar un pensamiento diferente frente a la labor del abogado en la sociedad y en el servicio púbico, adicionalmente se siente agradecidos por las enseñanzas diarias, la confianza depositada, el respeto y cariño brindado por todos los colaboradores de la entidad.

5.2.6. ¿Desde su punto de vista esta política del primer empleo, es útil para la sociedad y las entidades del Estado? ¿SI NO Por qué?



Es indudable el aporte que la política LOS MEJORES POR COLOMBIA realiza en pro del avance y desarrollo nacional, debido a que la política del primer empleo ofrece oportunidades laborables favorables, facilita el acceso a aquellos que requieren realizar las prácticas o judicatura para obtener un título profesional, además disminuye los costos de contratación, entre otros aspectos que se pueden destacar de esta buena práctica.

5.2.7. ¿Qué aspectos valora más del Fondo?

Los aspectos que más valoran del Fondo es que es una entidad incluyente, es decir, siempre está presta a brindar apoyo a todas las personas que lo necesiten; lo anteriormente mencionado se evidencia con la formulación de esta Política Los Mejores por Colombia y por el comprometido cumplimiento de la política FPS Incluyente, equitativo y bilingüe. Por otro lado, se valora el interés por la salud emocional y física de los colaboradores, evidenciándose en las actividades tales como: rumbaterapia, charlas, cursos y celebraciones virtuales, fortaleciendo la capacidad de iniciativa, capacidad de razonamiento lógico en la toma de decisiones o en la solución de problemas, capacidad de asumir sus propias emociones, entre otras.

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

A continuación, se listan los aportes indicados por cada uno de los judicantes:

- Considero que no realizaría ningún cambió, ya que la estructura organizacional es adecuada, y todos los colaboradores desempeñan sus tareas con eficiencia y eficacia.
- Los aportes que realizaría sería una adecuada distribución del trabajo, ya que he podido evidenciar que hay personas que tienen mucha más carga laboral que otras.
- Se podría tener como aporte, una mejor distribución de las funciones de los colaboradores que tiene a cargo las carteras, de igual manera se podría aumentar el personal de cartera con el fin de mejorar los tiempos de respuesta, ya que los procesos tienen términos perentorios.
- Mas que cambios seria aportes que ayuden a crecer el área y fortalecer los procesos que están a cargo, realizando por ejemplo reuniones con Municipios indicándoles de manera general el proceso que deben seguir ante un eventual cobro persuasivo o coactivo; lo anterior en razón a que muchos Municipios e incluso Departamentos no conocen los tramites y por ende se demoran en tomar las acciones pertinentes.
- Si llegan nuevos judicantes o nuevas personas a ocupar el puesto, les daría una buena inducción para que así no tengan problemas más adelante.
- Documentaria cada uno de los procedimientos del área (tales como videos, fotos y diapositivas) para facilitar la curva de aprendizaje de los funcionarios y contratistas nuevos en el área.
- Gestionar la contratación de más personal de carácter contable o financiero para acelerar algunos trámites, por ejemplo, el de liqudar procesos coactivos y estados de deuda, puesto que el personal es muy limitado y es demasiado trabajo, lo que afecta el principio de celeridad.
- Para mi concepto, los jefes se encuentran realizando una magnífica labor. Tal vez lo único que aportaría sería la idea de realizar una reunión extra con los prestadores de servicios de salud, es decir, las I. P. S., con el fin de incrementar el seguimiento, ya que desde la posición que tienen aquellas, percibo que en ocasiones les falta cumplir de manera rigurosa ciertos protocolos o procedimientos. No quiero decir que no haya exigencia por parte de los jefes, todo lo contrario, sino que, no sé si por la cantidad de atenciones a los usuarios por parte de los contratistas, a veces, la solución a sus requerimientos pudiera ser más adecuada.

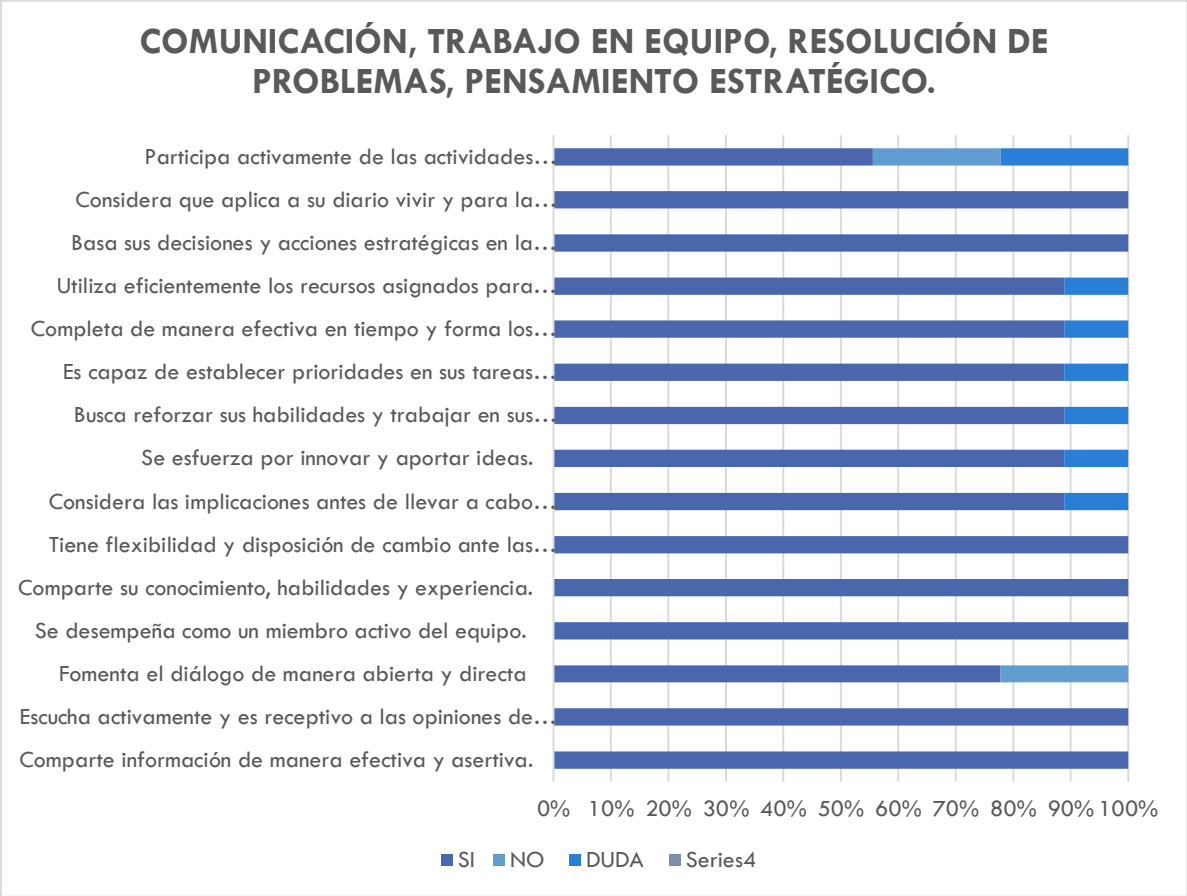
Análisis de Clima Laboral:

Para el análisis del clima laboral y su relación con la productividad, se utilizaron algunos lineamientos basados en el entorno laboral, así como la eficacia y la mejora continua como principio de gestión. En este sentido, se obtuvieron 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.	9		
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.	9		
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	7	2	
Se desempeña como un miembro activo del equipo.	9		
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.	9		
Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.	9		
Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.	8		1
Se esfuerza por innovar y aportar ideas.	8		1
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	8		1
Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.	8		1
Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados.	8		1
Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.	8		1
Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.	9		
Considera que aplica a su diario vivir y para la implementación de su labor los valores de nuestro Código de Integridad	9		
Participa activamente de las actividades desarrolladas por la Entidad.	5	2	2

De conformidad con los resultados obtenidos, a continuación, se establece el resultado frente a la medición en cuanto a calidad y productividad, así como el grado de satisfacción frente al entorno, las

relaciones personales y los compromisos que asumen con la entidad, tanto a nivel personal como profesional.



5.3. Aspectos Visuales, Físicos y Personales

- De manera general los judicantes presentan adecuada presentación personal y se evidencio el uso de los elementos distintivos de la entidad.

- Se presentó seguridad al momento de contestar la entrevista de diagnóstico, siendo claros y consistentes en las respuestas y afirmaciones.

6. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

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

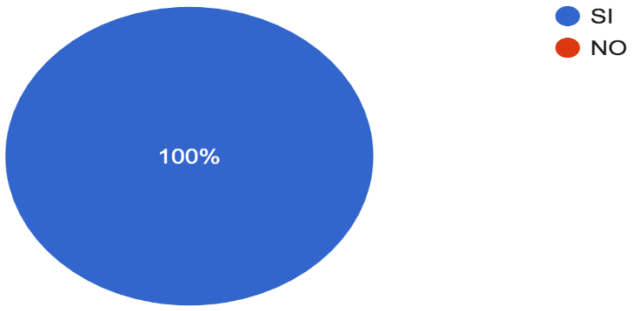
Universidades participes:

- UNIVERSIDAD DEL TOLIMA **IBAGUE**
- UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA **SANTA MARTA**
- UNIVERSIDAD LIBRE **BOGOTA**
- POLITECNICO GRANCOLOMBIANO **BOGOTA**
- UNIVRSIDAD DE LA AMAZONIA **FLORENCIA CAQUETA.**

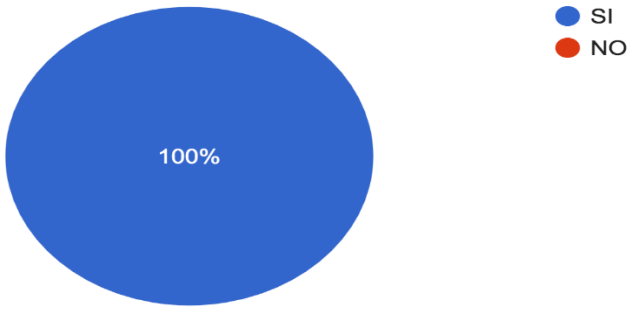
De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta que se aplico a las universidades que atendieron el llamado a la convocatoria, se evidencia que como instituciones de educación superior están interesados en que el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA siga difundiendo e implementando su política para las próximas vigencias, ya que para ellos, este voto de confianza brindando por una entidad del estado, reafirma en los jóvenes la percepción de oportunidad para reducir la tasa de desempleo y el acceso al sector público.

A continuación, se detallan las respuestas recibidas por las diferentes universidades:

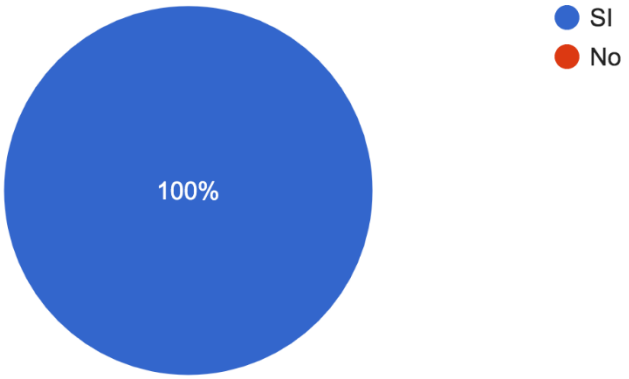
Como Institución de Educación Superior consideran que el buen nombre de su claustro se puede ver mejorado por la contratación de sus postulados.



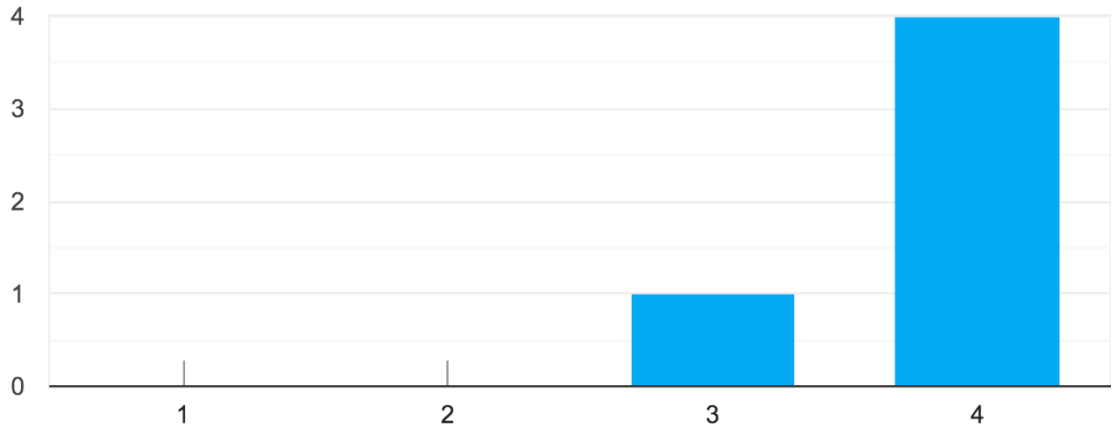
Como Institución de Educación Superior están interesados en participar en la convocatoria que el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA publique la vigencia 2022.



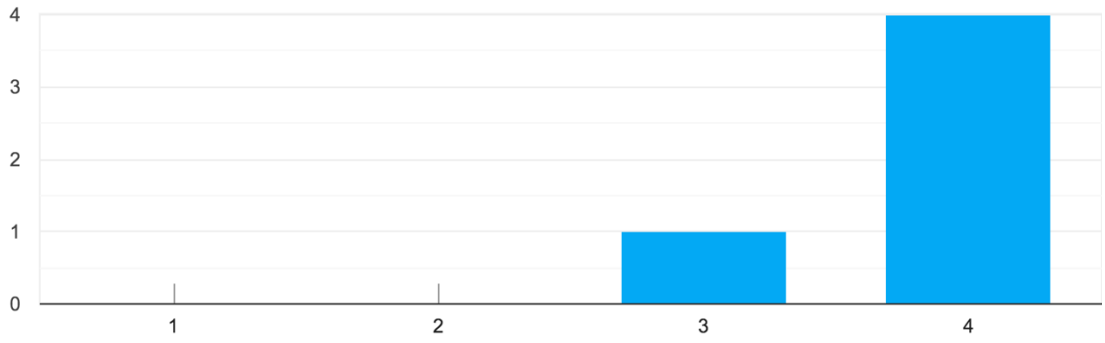
Como Institución de educación superior creen que esta oportunidad del primer empleo, permite que los judicantes hagan la transición adecuada de la educación al trabajo, adquiriendo en este proceso, habilidades y competencias para un desempeño laboral exitoso.



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).



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



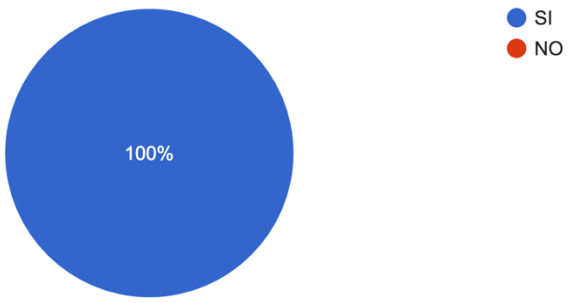
Mencione si tiene alguna sugerencia para la convocatoria de nuestra vigencia 2022:

1. Considerar la posibilidad de abrir más vacantes para los judicantes.
2. Que sean estudiantes de último nivel, y que en el área disciplinar a apoyar su promedio sea mínimo de 4,5
3. Que la convocatoria sea socializada a todas las universidades que tienen el programa de derecho.

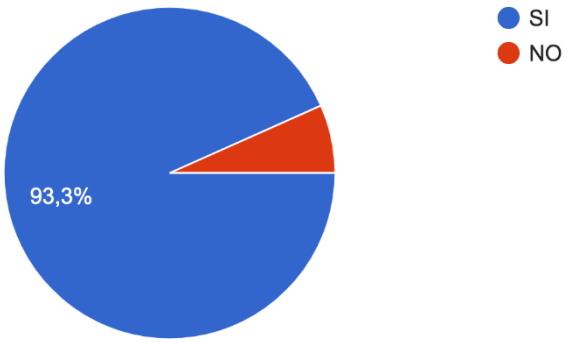
6.2. Encuesta de satisfacción del personal de planta, percepción de la política institucional "Los Mejores por Colombia"

De acuerdo a los resultados encontrados se puede evidenciar que 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 y adecuado uso de tecnologías y permite la canalización de nuevas ideas. En cuanto a la continuidad la perciben como positiva pues su permanencia en la entidad les permitirá adquirir más y mejor experiencia laboral y mayor crecimiento personal.

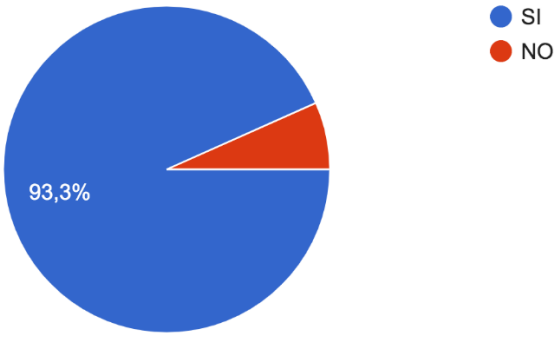
Conoce la Política Institucional "Los Mejores por Colombia" y su finalidad.



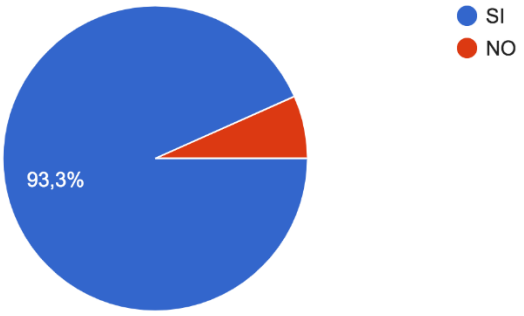
Cree usted que la disposición y actitud de los judicantes ante el trabajo es adecuada.



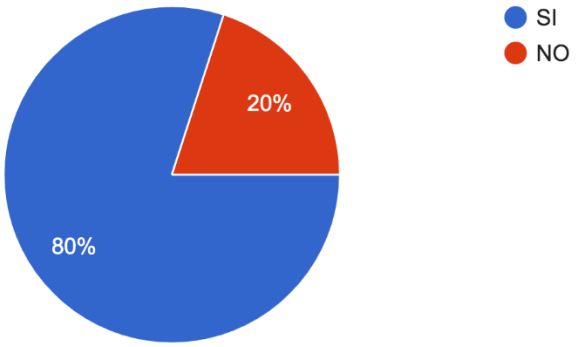
Cree usted que se le debe dar la oportunidad a estudiantes otras carreras universitarias.



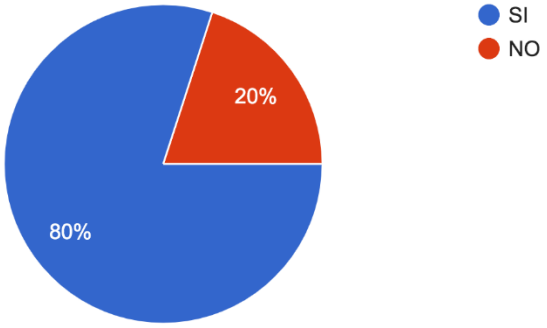
Esta de acuerdo en la continuidad y vinculación de judicantes para la vigencia 2022.



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 (se realiza la transcripción de las respuestas):

1. Dar la oportunidad a estudiantes universitarios que este altamente calificados para que el compromiso que va adquirir lo realicen con sentido de permanencia.
2. Adecuar un plan de empalme entre los judicantes que ya cumplen con el tiempo y los nuevos judicantes, para no tener que reiniciar la inducción especifica de cero cada año. (Sugerencia: dentro del contrato especificar un ítem donde se indique que se debe realizar la inducción de las actividades a su cargo a quien la entidad designe).
3. La continuidad de la política debe tener dos caminos: 1. Poder vincular en cada vigencia nuevos judicantes o practicantes y 2. garantizar la continuidad de aquellos que vienen demostrando un excelente desempeño, para lo cual se podrían establecer criterios y parámetros claros para la toma de decisiones.
4. Considero oportuno continuar con estas políticas que contribuyen al mejoramiento continuo de la Entidad y del servicio público prestado.
5. Se deben buscar otras carreras diferentes al derecho afines a las área financiera y administrativa

6. Mejorar la integración de ellos a la Familia FPS, reconocer y/o publicar a todos sus méritos (mejores promedios en su universidad), promover actividades de investigación y desarrollo de programas, planes, procedimientos, etc. (ellos traen ideas innovadoras).
7. Ampliar el número de beneficiarios de la política
8. Mejor capacitación al momento de iniciar sus labores.
9. Abrir, la convocatoria para otras carreras, para expandir las oportunidades para los otros jóvenes faltos de oportunidades.
10. Que se tenga en cuenta otras carreras universitarias no solo judicantes de derecho.

7. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en la encuesta de percepcion aplicada a los judicantes tiene un alto grado de satisfacción frente al proceso de selección por mérito y las actividades realizadas como consecuencia del contrato de prestación de servicio. Asimismo, la implementación de la Política Los Mejores por Colombia se convierte para este selecto grupo en la primera y satisfactoria experiencia laboral remunerada. Ha sido una oportunidad de aprendizaje permanente.

- Por otro lado, los resultados obtenidos en la encuesta de percepcion al personal de planta de la entidad en términos generales evidencia la conformidad del personal de planta frente al método como la entidad suplió la necesidad de personal altamente calificado y están de acuerdo en que se siga implementando la política. Sugeiren tambien la incorporacion de otras practicantes de utlimo año de otras carreras universitarias.

- Por ultimo la encuenta de percepcion al cliente externo (Universidades) encontramos que están satisfechas con el método de convocatoria por mérito, la oferta remunerada del primer empleo y la necesidad de continuar promoviendo este tipo de política a nivel nacional.

Elaboró: Sandra Milena Pulido Chacón – Profesional - SG SST

Reviso: Dra. Lili Beth Imperio Rojas Flórez - Coordinador GIT Gestión Talento Humano