



INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN
Y DESARROLLO DE CALDAS

TRABAJO DE GRADO

LA ÉTICA DE CARA AL SERVIDOR PÚBLICO; UN RETO PARA GESTIÓN HUMANA.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

ESPECIALIZACIÓN

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

ADRIANA DUQUE ARISTIZABAL

JOANA ASTRID TAMAYO GUTIERREZ

MANIZALES

2014



***“EL CÓDIGO DE ÉTICA, MÁS QUE REGLAS, ES UNA FILOSOFÍA,
UNA FORMA DE VIDA Y DE ACTUAR EN UN ENTORNO LABORAL***

RESUMEN

Este trabajo lo realizamos con el fin de establecer los factores que llegan a ser concluyentes para los funcionarios y contratistas de la entidad al momento de tomar decisiones tanto laborales como personales dentro del desarrollo normal de sus deberes, lo cual cobra importancia de acuerdo a los principios éticos que para ellos son determinantes y establecer un diagnóstico acerca de las variables que influyen de alguna manera en el clima organizacional de INFI-CALDAS y de acuerdo a los planteamientos que se realizan a partir del Código Ético de la entidad, será importante entonces la identificación de aquellas condiciones que fortalecerán al instituto en este sentido; es decir, las percepciones de los colaboradores frente a la funcionalidad y conocimiento que se tiene con respecto a este Código, lo cual es fundamental a la hora de realizar la propuesta de intervención desde la gestión del Talento Humano de manera que se logre un impacto positivo hacia la Gestión Ética de la entidad y por ende en el Clima Organizacional.

ABSTRACT

This work is done in order to establish the factors that become conclusive for officials and contractors company when making employment decisions both as personal within the normal course of their duties , which becomes important according to the principles ethical for them and are determining a diagnosis about the variables that influence somehow on the organizational climate of INFI - Caldas and according to the statements that are made from the Code of Ethics of the entity, then it will be important to identify



those conditions that will strengthen the institute in this regard , perceptions of reviewers against the functionality and knowledge we have regarding this Code , which is essential when performing the intervention proposal from management Human Resource so that a positive impact is achieved towards ethical management of the entity and therefore in the organizational climate

PRESENTACIÓN:

Con el presente trabajo se pretende realizar un diagnóstico del estado y la importancia que en el ámbito laboral se le presta a los lineamientos que debe contener un Código de Ética. El desarrollo del trabajo se encuentra delimitado a la experiencia profesional que se ha tenido en un establecimiento público del orden departamental donde se ha podido tener conocimiento de primera mano sobre las circunstancias que rodean el Código de Ética Laboral, tales como su implementación, justificación, aplicación, difusión y actualización, así como un breve análisis sobre las obligaciones a nivel de estructura de personal que recaen en esta materia.

En ese orden de ideas, el tema reviste vital importancia ya que debido a la connotación de entidad pública, los principios y valores presentes en el Código de Ética, deberán tener mucha más importancia en el desarrollo de funciones públicas, pero de ninguna forma deberá entenderse como limitado a esta clase de funcionarios, pues el trabajo como forma de dignificación de la persona deberá siempre ejecutarse en miras a obtener no solo el cumplimiento de los compromisos laborales y las metas como empresa si no además el desarrollo personal de cada ser humano.

Por lo tanto, en el presente trabajo estableceremos las principales características de un Código de Ética con todos sus componentes, posteriormente se hará un breve análisis del concepto de dignidad humana y como se encuentra unida en un lazo indeleble con el



desarrollo de cualquier actividad que realice el ser humano, para lo cual, nos dimos a la tarea de hacer un breve recuento sobre el desarrollo del concepto dignidad humana en nuestro país en diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Finalmente y de acuerdo a la aplicación del instrumento seleccionado se hará un breve análisis de los resultados para concluir con la propuesta de un plan de intervención para mejorar la influencia de los postulados del Código de Ética en el entorno laboral de INFI-CALDAS.

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la administración, se creía que lo más importante, si no lo único, era todo lo que estaba relacionado con el aspecto económico, herencia ésta del período reinante del Estado Liberal, donde se le brindaba tal importancia al factor económico que era éste quien imperaba en forma total con sus leyes del mercado auto regulantes, que desplazaban al Estado a un segundo plano, en el que se convertía éste en un mero observador, sólo garante del cumplimiento de Derechos Fundamentales, lo demás, lo manejaba la mano invisible introducida por Smith.

Por tal razón, la parte humana se miraba como otro factor de producción más, necesario para el funcionamiento de cualquier empresa, pero como en todo lo largo de la historia, el hombre empezó a marcar su territorio, a transformarlo todo a su antojo y comodidad, a convertirse en parte vital y no sólo como un pequeño componente más de un todo. El hombre, aunque bien es cierto que con sus aportes siempre fortaleció el factor económico, pasó a ser lo fundamental en cada sector del funcionamiento de la Administración, ya que le brindaba muchísima más claridad, organización, los procesos pasaron a ser mucho más rápidos y eficaces; la Administración como un conjunto de personas que juntas luchan por salir adelante siendo los mejores, esa era la nueva



forma de funcionamiento de la Administración y en general los grandes aportes del factor humano, que se entenderá, para objeto de este trabajo, como el aspecto o factor social, determinado en su actuar por unos principios éticos universales, consagrados en un instrumento, denominado Código de Ética, la ética como el fundamento y principio del desempeño del servidor público.

Y aunque múltiples y variadas fueron las definiciones que obtuvimos al inicio del presente trabajo, todas tenían un común denominador que muchas veces no se podía apreciar a simple vista, pues se relaciona con la idea o la intención de actuar de acuerdo a su propia convicción pero siempre obedeciendo el principio categórico Kantiano "Obra solo según una máxima, tal que puedas querer al mismo tiempo que ésta se constituya en ley Universal", por lo tanto, y teniendo en cuanto que la ética es algo que hace parte de todos nosotros como miembros de una sociedad, de una empresa, de una familia, quisimos delimitar este campo al laboral, al empresarial, tomando como punto de partida, la exigencia que se hace por parte del Gobierno a nivel nacional de que exista en cada entidad un Código de Ética Empresarial que deba contener los principios básicos y universales como guía del actuar de todo servidor público.

Se tenía determinado por la existencia previa de otro trabajo desarrollado en esta empresa como parte de nuestra formación profesional, en el que se evidenciaba la falta de un área de talento humano que tuviera la directa responsabilidad de realizar esta clase de actividades, difundirlas, aplicarlas y que velara por su aplicación en las demás dependencias de la entidad, en armonía entre todos sus integrantes, por lo que quisimos ahondar en el tema de la Ética Profesional, su conocimiento y aplicación dentro de la organización



JUSTIFICACIÓN

Teniendo presente la realización del anterior trabajo de pregrado en el que se estableció un diagnóstico de las variables que influyen en el clima organizacional en INFI-CALDAS y se realizó un posterior análisis de las mismas, tomamos como referente el Código de Ética Empresarial, sobre el cual aplicamos un instrumento para determinar su conocimiento y operatividad dentro de la entidad.

Se trabajó con fundamento en el Código de Ética, ya que evidenciamos la falta de un área específica que se encargue de promover y enaltecer los valores éticos que le deben asistir a todos los funcionarios públicos en el desarrollo de sus actividades, ya que en este se incluyen principios universales que deben ser acatados por todos los funcionarios y más aún, por quienes prestan sus servicios a la comunidad en cualquier entidad Estatal.

Es importante destacar que si se realiza un correcto diagnóstico ético, esto nos permitirá identificar el estado real de las prácticas éticas y a su vez de la responsabilidad social que tienen los colaboradores frente a la entidad, puesto que una correcta adopción y seguimiento a este plan, contribuye de manera efectiva en a los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas con respecto a las interacciones con los diferentes grupos de interés con los cuales se relacionan.

Estamos dirigiendo nuestra mirada entonces al análisis de carácter perceptual. Este instrumento se basa únicamente en las percepciones que tienen los funcionarios y contratistas con respecto a los valores y prácticas éticas que se dan en el entorno laboral, es fundamental rescatar que con esta herramienta que contiene una serie de afirmaciones indaga no solo por directivos o áreas específicas, sino por la totalidad de la organización quedando como referente para la evaluación de los impactos a partir del



plan de acción que se diseñe para el mejoramiento de las condiciones que se pretenden mejorar a partir del Código Ética.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ANTECEDENTES

De acuerdo a las políticas establecidas a nivel nacional relacionadas con la implementación de programas como el Código de Buen Gobierno, Gobierno en Línea y Código de Ética en todas las entidades públicas, se pretende mediante el presente trabajo, tener una referencia sobre su conocimiento, aplicación y beneficios para el desarrollo de las actividades de los servidores públicos, tomando como nuestra la labor que se desempeña en INFI-CALDAS.

Para el desarrollo del objeto pretendido se aplicó una encuesta que agrupó las principales características que debe contener el denominado Código de Ética y con sus resultados se procurara obtener un resultado que permita determinar indicadores como: grado de conocimiento sobre el Código de Ética en la entidad, su aplicación y manejo, idoneidad de los funcionarios que deben velar por su continua implementación, difusión y aplicación. Preguntas que constituyen el planteamiento del problema que se pretende establecer.



PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué importancia e incidencia tiene para los funcionarios de INFI-CALDAS, la ética en su entorno laboral?

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Como ya se podrá establecer a lo largo del desarrollo del trabajo, en INFI-CALDAS no existe plenamente establecida un área de Gestión Humana o una dependencia que desarrolle similares funciones, basta observar su estructura organizacional y darle una mirada al manual de funciones de la planta de cargos de la entidad.

Por lo tanto, es claro que dicha falencia en su estructura crea un vacío en este campo, el cual es de vital importancia en todas las organizaciones, y entra a ser suplido, de manera subsidiaria por otras personas, bien sean funcionarios de planta o por personas externas contratadas por la entidad para cumplir con esta clase de actividades.

Tal es el motivo que nos permite plantear el problema que se pretende describir y establecer si para que los funcionarios, contratistas, colaboradores y demás personas vinculadas a la entidad, apliquen en su entorno laboral las disposiciones del Código de Ética es necesario que la alta gerencia establezca directrices claras y delegue en personas idóneas su ejecución, difusión y aplicación, y de esta forma brindarle una especie de legitimación al Código o si por el contrario, dicho Código conlleva principios éticos universales intrínsecos en las personas y su aplicación depende más de su formación como ser humano que de si se encuentra establecido o no dentro de la entidad con las formalidades del caso



OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la importancia e incidencia que tiene la ética en los colaboradores de INFICALDAS y con base a esto desarrollar un plan de intervención para la apropiación del Código Ético del Instituto por parte de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Diseñar un instrumento diagnóstico para la valoración del código de Ética.
- Elaborar un diagnóstico que permita determinar y establecer acciones que permitan la interiorización del código de ética.
- Desarrollar una propuesta de intervención para la apropiación del código de ética por parte de los servidores públicos de INFICALDAS.



MARCO INSTITUCIONAL

¿QUE ES INFI-CALDAS?

El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Caldas INFICALDAS es un establecimiento público del orden departamental adscrito a la Gobernación, con personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y patrimonio propio e independiente.

Misión

Somos una entidad descentralizada del orden departamental, que mediante la administración de sus inversiones y la prestación de servicios financieros a los entes territoriales y a las personas jurídicas de derecho público y privado, que estén destinadas a la prestación de un servicio público, o tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, contribuye al financiamiento, promoción y desarrollo del departamento de Caldas.

Visión

INFICALDAS en el año 2019, será una entidad fortalecida y el instrumento fundamental para el desarrollo del departamento de Caldas

Objeto Social

INFICALDAS, tiene como objeto, el fomento, promoción y contribución al desarrollo económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito, garantías y los demás servicios financieros a favor de obras de servicio público que preferentemente se adelanten en el departamento de Caldas y en el resto del país.



Objetivos Institucionales

- Prestar servicios de crédito, garantías y demás servicios financieros a los municipios, departamentos y sus entes descentralizados y entidades del orden nacional con jurisdicción en la región.
- Prestar servicios de fomento a obras en empresas públicas o privadas, que estén destinadas a la prestación de un servicio público, o tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, que sea de especial importancia para el desarrollo del departamento de Caldas y del país

Objetivos de calidad

- Asegurar una excelente prestación de servicios con el fin de contribuir al fomento y desarrollo del departamento de Caldas.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes mediante la prestación de servicios ágiles, oportunos y competitivos.
- Garantizar una efectiva gestión administrativa a través de procesos óptimos y el concurso del talento humano.

Valores

- Solidaridad
- Respeto
- Ética
- Responsabilidad



- Confiabilidad
- Honestidad

MARCO CONCEPTUAL

Desde la implementación de una nueva Constitución Política en nuestro país (1991), el recurso humano ha trascendido en el papel que había desempeñado hasta entonces en la sociedad, pues a partir de ese momento se convierte en el eje central de toda la actividad Estatal, no solo en el campo civil, sino en todos los matices posibles (ramas del poder público: Ejecutivo, Legislativo y Judicial), pues como es sabido nuestra Carta Política pregona estos postulados desde sus primeros artículos¹.

La dignidad humana, basada en la ética, se convierte pues en un principio fundante de todo nuestro ordenamiento jurídico y esto nos obliga a comportarnos a la altura de esta condición y considerarla como la base sobre la cual debemos estructurar nuestro comportamiento en sociedad, en nuestro hogar, en la empresa que laboramos. Y es que hablar de dignidad humana es hablar del hombre, y hablar del hombre, es reconocer su pasado y la importancia que ha tenido en el desarrollo de todos los acontecimientos históricos, para culminar finalmente en su etapa de completo desarrollo, esto en la vejez y todo lo que ello implica (experiencia, sabiduría, felicidad, tristezas, alegrías) construido a través de una vida laboral desarrollada bajo los principios y postulados de la ética.

Esta es la razón para que la palabra “humanismo” implique para mucha gente un contraste, entre lo humano y lo divino. En esta acepción, el humanismo es un movimiento que trata de desarrollar una filosofía de la vida o una ética en la que se pone énfasis en la responsabilidad del propio hombre para darle sentido a su vida, sin recurrir a la existencia de un mundo trascendental o un Dios.

¹ Artículo primero: Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general



En este aspecto la ética profesional ante la necesidad de organizar los comportamientos de la conducta humana frente a diferentes situaciones, en las que las personas se hallan expuestas a múltiples transformaciones y cambios socio-políticos y económicos; como ser social, el ser humano debe formar su conducta moral en la interacción con el entorno y todas las relaciones que a partir de este se generan. Los deberes morales que tienen las personas, forman una pieza fundamental en la construcción de la ética individual o personal. Esta, no obstante, no puede evaluarse y tenerse en cuenta como un elemento singular y aparte, debe por el contrario apreciarse como la compilación de procesos en los que la interacción de diferentes éticas personales prima; y al hablar de una ética organizacional primero se debe tener en cuenta como está el proceso de construcción de la ética de cada colaborador en la organización, tomando como punto de partida los directivos que sirven para motivar el proceso de internalización de la ética y por ende una vivencia de la cultura organizacional.²

Así pues, el rasgo más distintivo de la filosofía humanista consiste en que considera al ser humano como centro, o más bien como medida de todas las cosas, en contraposición con las ideologías teístas. De acuerdo con el pensamiento teísta, el centro y objetivo de todo lo que existe son uno o varios dioses que han creado el universo y lo rigen de acuerdo con sus inescrutables deseos y que en la mayoría de los casos, han diseñado un plan de salvación para el ser humano.³

De esta forma, el término humanismo es adoptado de la expresión ciceroniana *studia humanitatis*, con la que los intelectuales de esa época bautizaron sus investigaciones filológicas, su esfuerzo en reconstruir e interpretar correctamente los textos antiguos y a encontrar lo que de humano y de verdadero hay en ellos, con el fin de ahondar en los

² La ética del profesional de la información ante la nueva sociedad del conocimiento. Lic. Yaniris Rodríguez Sánchez¹, Dr. C. María Elena Mesa Fleitas² y Dr. C. Ernestina Álvarez Solórzano. Página: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000100012&script=sci_arttext

³ "Breve Historia de la Filosofía Humanista" Alexander Cox, que se encuentra en internet en esta página: <http://www.losangeles.org/asibehu/Quees.htm/P>



problemas del hombre y contribuir a su formación moral. La expresión *studia humanitatis*, por lo tanto, es entendida como el conjunto de disciplinas literarias y filosóficas capaces de expresar plenamente las facultades espirituales del hombre.

Por su parte, lo que caracteriza el espíritu de toda la educación humanística, es la exigencia en la formación del hombre de forma integral, buen ciudadano y al mismo tiempo, hombre culto, hombre de gusto que sabe gozar la belleza y degustar la vida. El sentimiento de los bienes terrenales se hace ahí más vivo, se tiene una mayor conciencia del valor de la personalidad humana: el hombre es considerado no como una de las cosas creadas, sino como lo más bello e importante que ha creado Dios, y por ello ha sido dotado de inteligencia, para que le sea permitido penetrar en la realidad que Él le ha puesto su alrededor.

Es a partir de este momento que aparece una exaltación orgullosa del ingenio humano, de la inteligencia del hombre en particular que obra en el mundo que Dios ha creado, pero que él ha enriquecido y perfeccionado con su propio trabajo. El reino humano es, por tanto, el reino del trabajo humano, y el hombre es el árbitro de los acontecimientos de la historia, y en ello radica la trascendencia de la ética en el entorno laboral.

Nadie puede negar, la influencia de unas buenas relaciones sociales en cualquier clase de conglomerado humano, el hombre como ser sociable por naturaleza, no puede desconocer su esencia y al mismo tiempo la necesidad del otro para su complemento, pues un ser humano, aislado no podría subsistir.

Dicho comportamiento conlleva el respeto hacia el otro y para esto, se requiere que la persona comprenda a los demás como su igual y es en este campo donde el respeto hacia la diferencia, hacia el otro, hacia mí mismo influye la ética y la valoración del concepto de dignidad humana. Tratar de definir qué es la ética más allá de su significado



consignado en un diccionario o partiendo de la etimología de la palabra, podría arrojar múltiples y varias definiciones, todas con una gran carga de subjetividad, pues para la mayoría de las personas, su significado va atado a su comportamiento, a su actuar, a su propia moral y al cumplimiento de sus deberes, siempre relacionándola con su propio actuar en la sociedad.

No es raro decir que hay una inversión de valores que nos está arrastrando a todos. En la modernidad mucho se habla de calidad, de cómo el hombre va cambiando y cómo va buscando su mejor estar. No obstante, persiste el silente y pernicioso proceso de deterioro del ser humano, que inexorablemente se torna cada vez más egoísta, ambicioso, desmedido e individualista, con una patética inversión de valores, porque al parecer olvidamos que una sociedad es el resultado de su gente, que su imagen depende del comportamiento y las actitudes que sus hombres, mujeres y niños asuman tanto en las actividades sencillas como en las más complejas, desde el hogar y la calle, en las empresas y colegios, en las plazas e iglesias, en todas partes.

Lo anterior nos deja frente al escenario de los valores éticos que cada individuo posee y pone en práctica en su diario vivir, en su labor y para entender más claramente lo expuesto, debemos decir que la ética se puede entender como una de las tantas ramas de la filosofía que puede ser considerada una ciencia, ya que estudia las cosas por sus causas, lo universal y necesario y se dedica al estudio de los actos humanos que se realizan por la voluntad y libertad absoluta de la persona (todo acto humano que no se realice por medio de la voluntad de la persona y que esté ausente de libertad, no ingresan en el estudio o campo de la ética). Y si nos vamos a su definición a partir de la palabra, encontramos que proviene del griego ethika de ethos: *comportamiento, costumbre, principios o pautas de la conducta huma*.



Es común que se confundan los conceptos valores y principios y entre estos, el concepto de dignidad humana; aunque si bien es cierto, en ocasiones son complemento y tienen aspectos comunes, tenemos que decir que los principios son el conjunto de valores, creencias y normas, que orientan y regulan la vida de la organización, estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos y los valores podrían ser el reflejo del comportamiento humano basado en los principios, por lo tanto, el concepto de principio comprende una esfera mayor, pues, para el concepto adoptado en el presente trabajo tendremos que agregar que los principios de cara a la materialización de los valores, configuran normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de una sociedad o empresa en el desarrollo de sus funciones.

Para efectos de enmarcar el trabajo y los conceptos que se desarrollan en un entorno netamente laboral, sin abordar otros escenarios del comportamiento humano, tales como religión, familia, educación; quisiéramos agregar una pequeña lista con sus definiciones de los principios y valores que deben estar presentes dentro de cualquier organización o empresa:

PRINCIPIOS:

Bioética: configura un esfuerzo por establecer el diálogo entre la ética y la vida, tratando una amplia gama de cuestiones relativas a las personas en forma individual en todos los campos en que éste se desarrolla.

Responsabilidad Social: Configura el eje principal del accionar institucional, comprende la responsabilidad social frente a los sectores vulnerables de la sociedad.

Pluridiversidad: Principio constitucional que promueve la libertad de enseñanza, de trabajo y de difusión del pensamiento en un ambiente de pluralismo ideológico y de diversidad cultural.



Equidad: Respeto y prevalencia del interés público sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades, reafirma valores corporativos como la justicia, el respeto a la diversidad étnica y cultural.

VALORES:

Honestidad: Toda actividad laboral debe realizarse con la debida transparencia y dirigida a alcanza los propósitos misionales de cada entidad.

Lealtad: Se debe guardar la debida confidencialidad respecto a la información de la entidad, abstenerse de opinar en algunas temas de reserva y velar por el buen nombre de la empresa, dentro y fuera de ella y hacer observaciones y sugerencias que productivas.

Respeto: Implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.

Solidaridad: Disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo. Actuar siempre regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la entidad.

Justicia: Dar a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.



Pertenencia: Mantener el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional mediante la capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con el proyecto laboral.

Tolerancia: Velar por el respeto de lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.

Responsabilidad Institucional: Manejo eficiente de los recursos en la realización de las actividades se deben realizar de modo que se cumplan con excelencia y calidad los objetivos y metas Institucionales.

Responsabilidad Ambiental: Promover el cuidado del medio ambiente para garantizar la calidad de vida de las generaciones futuras, en el accionar de todas las áreas institucionales con la finalidad de generar prácticas responsables dentro del enfoque de sostenibilidad ambiental y la búsqueda de la eficiencia en los procesos para lograr un nivel óptimo en el uso de los recursos.

“Los valores son el corazón de la cultura organizativa (Deal y Kennedy, 1982). Cuando se piensa en valores compartidos, tanto en culturas unitarias como en subculturas de una cultura fragmentada, vamos a encontrar el individuo como el sujeto concreto que crea valor. En este momento, enveredamos por el tema de los valores personales y organizativos, asunto caro para la comprensión del comportamiento humano en las organizaciones.”⁴

La ética laboral, en cuanto conjunto de valores y orientaciones morales compartidas en un momento histórico social, tiene el carácter de un cierto precipitado moral: un proceso de decantación efectuado a través de vicisitudes y confrontaciones sociales que se

⁴ Ética y Estrategia en un Marco Teórico Referencial de la Ética de Negocios. Roberto Patrus Mundim Pena. Página:
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v8nspe/v8nespa12.pdf>.



vislumbran al interior de cada empresa, lo cual reviste una mayor importancia cuando el sujeto reviste una condición de Servidor Público, como es el caso de los funcionarios de INFI-CALDAS, pues su deber y servicio, está sujeto no solo a políticas universales éticas sino al respeto y el amor por lo público, pues su labor se enmarca dentro de los métodos y mecanismos que utiliza el Estado para el cumplimiento de sus fines. Por lo tanto tenemos entonces que toda entidad pública está constituida por valores, significados y prácticas comunes, y en este sentido conforma una comunidad moral. El fin último de la Entidad, junto con su misión, orienta la discusión sobre los medios más adecuados para lograr tal fin, y en consecuencia, sobre los deberes y valores que orientan las acciones de la entidad y de las personas que la conforman.

Es así como la organización es el eje primordial y plataforma para el desarrollo humano y social del individuo, y como deja de ser una unidad económicamente organizada y pasa a ser el engranaje entre la comunidad, los individuos y la sociedad, puesto que se establecen relaciones de servicio entre personas. Es de allí donde las organizaciones deben tomar los valores e ideales morales y adecuarlos para que estos a su vez formen el carácter de su institución, porque si bien cada una de las personas participantes de ella conllevan una realidad, se debe construir una colectiva que involucren los principios y valores de la institución que conlleven a una transformación social equilibrada y sostenible y solo se puede lograr si las organizaciones actúan de forma ética, como lo punteaba Singer (1991) “la ética es un producto de la vida social, cuya función es promover los valores comunes a los miembros de la sociedad” por esto es que la ética en las organizaciones es muy importante para reconstruir el tejido social. Teniendo esto en cuenta las organizaciones como puntos de desarrollo social, son las encargadas de crear ética en su interior así procurar por generar el progreso tanto económico como social de la nación y por ende, de la humanidad.⁵

⁵ Códigos éticos: construcción colectiva de carácter organizacional. El caso de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. María del Pilas Rodríguez, Andrés Felipe Díaz. Página:
<http://www.redalyc.org/pdf/818/81802404.pdf>



Más allá de considerar esta situación en el ejercicio laboral de una empresa pública, debemos ampliar el margen y tratar de mirar en forma objetiva y general, como en cualquier empleo que se desempeñe, se debe prestar especial atención a una serie de principios y valores universales (ética laboral) para lograr una continua mejora en la prestación del servicio y un eficiente desempeño laboral, entendiendo el trabajo como un derecho fundamental de todos los integrantes de la sociedad, pero que de igual manera, por no ser de aplicación inmediata, requiere compromiso y obligaciones recíprocas por parte de todos los implicados.

Los grandes cambios sufridos por la organización política en las últimas décadas de este siglo, confieren a la estructura orgánica y administrativa del Estado, el papel de promover el desarrollo y la justicia social, con el fin de combatir las desigualdades humanas con una serie de mecanismos políticos y económicos; en esta órbita de aspiraciones políticas y sociales, se encuentra en un plano prevalente el derecho al trabajo, que es un elemento esencial en el orden de la convivencia humana.

La ética más que un simple proceso aplicativo, debe considerarse como una forma de vida tanto dentro como fuera de la organización, lograr una interiorización tal que cada uno de los colaboradores de la empresa busquen de manera sistémica el beneficio tanto para la misma como para sus grupos de interés y no solo esto, si no el enriquecimiento de toda la población creando así desarrollo en la humanidad, y para que esto sea posible se debe introducir en la cultura de la empresa, debe ser algo que distinga el accionar de los integrantes, esto hace referencia a la integridad de carácter el cual se encuentra dirigido por los valores y debe ser incorporado desde todas las esferas de la organización y estos son pieza fundamental en la cultura organizacional, procurando así prevenir daños morales, puesto que las complejas situaciones que se viven hoy en día no solo laboralmente, si no situaciones relacionadas con la desigualdad, pobreza, violencia, criminalidad, deterioro del medio ambiente y demás, son muestras evidentes de los conflictos que se tienen en cuanto los valores morales, por ende es primordial incluir y darle un lugar a la ética en todos los campos de la vida humana, con el fin de fortalecer



estos valores y aún más dentro de la organización que es el eje del crecimiento social y económico. Existen caminos que posibilitan la implementación de la ética empresarial como lo es el Código de Ética el cual pretende delimitar las actuaciones dentro de la organización, pero tendrán mayor acogida si son construidos colectivamente, sin tratar de dictar normas impositivas, si no logrando un verdadero compromiso ético de las partes involucradas.⁶

La organización y el trabajo, como factores fundamentales de los procesos económicos y sociales, resultan de primordial importancia, en vista que posibilitan los medios de subsistencia y la calidad de ésta para el mayor número de la población, dependiendo de manera general el crecimiento y el desarrollo económico y social. Del trabajo se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban; esta naturaleza básica del trabajo, reconocida por el constituyente de 1991 desde el Preámbulo de la Carta, manifiesta en su contenido programático el propósito de asegurarlo de manera prioritaria, ante otros objetivos del Estado.

La realidad social sobre la cual descansa el derecho al trabajo, radica en ser una actividad del hombre que históricamente está asociada a la creación del valor, es decir, la acción de un sujeto que lo realiza y los frutos de la misma, en un contexto de carácter productivo. El trabajo productivo es el proceso, a través del cual el hombre transforma la realidad, y se encuentra a sí mismo en su obra, en la cual sale de su aislamiento y se convierte en un ser social, en un proceso en el cual regula y controla las relaciones materiales en sí mismo, y en la naturaleza. Así, el hombre enajena una parte de su persona, pues al materializar su proyecto no sólo transforma la naturaleza, si no que se auto realiza (Rodríguez, 2001, p. 19).

⁶ La auditoría ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional. María del Pilas Rodríguez Córdoba, Carlos Felipe Castaño Vélez, Valentina Osorio Gómez, Héctor Felipe Zuluaga Arcila, Verónica Duque Uribe. Página: <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802703.pdf>



Esta reflexión teórico-conceptual sobre el trabajo permite establecer su consideración jurídica y le otorga una participación especial a la ética en el entorno laboral, pues el trabajo, además de ser su fuente de subsistencia, es una forma de estructurar el tiempo vital; de expresar los poderes de creatividad y dominio, de auto-identificar su propia personalidad y de crear riqueza para sí mismo y para otros. El trabajo como producto humano, obedece a necesidades de carácter general, y se ha constituido para poder brindarle seguridad, desarrollo social y garantías para todos los individuos de la especie humana. Modernamente se considera el trabajo como una actividad creadora, motor del progreso de los pueblos, siendo un elemento primordial y constitutivo de la elevación de la calidad de vida espiritual y material del hombre. Nuestra Constitución Política regula el factor trabajo dentro del sistema productivo, económico y social en varias disposiciones que permiten distinguir conceptual y normativamente entre la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el deber de trabajar.

El Estado Colombiano le otorga al hombre la libertad o derecho para escoger profesión, oficio u ocupación, según su parecer, actitudes, gustos o aspiraciones, sin perjuicio de que la ley pueda imponer la obligación de competencia o habilitación requerida de acuerdo con cada actividad (Art. 26 C.P.), pero intrínsecamente existe la obligación moral de comportarnos de acuerdo a los principios y valores éticos universales aceptados por todos, independientemente de que en la empresa exista o se encuentre establecido en debida forma un Código de Ética para aplicar a todos los trabajadores, reconocer la necesidad de comportarnos como seres humanos ejemplares es lo que nos permite crecer y convertirnos cada día en mejores personas, lo que indiscutiblemente tendrá que verse reflejado en todos nuestros aspectos de la vida y obviamente, en el laboral.

“Si bien se los suele englobar bajo la denominación genérica de “códigos de ética” es importante diferenciar claramente tres tipos de instrumentos o códigos cuyo propósito difiere:



1. Códigos de ética (propriadamente dichos): contienen enunciados de valores y principios referidos al propósito de la corporación, a sus obligaciones y responsabilidades hacia los stakeholders y a las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes. También se los suele identificar como “códigos basados en valores”.
2. Códigos de prácticas: deben enumerar, interpretar e ilustrar las normas que deben guiar la toma de decisiones en diferentes instancias y las acciones concretas de los integrantes de la corporación que conformen los principios y valores enunciados.
3. Códigos de conducta: constituyen enunciados de reglas expresadas de forma afirmativa o negativa acerca de aquello que pueden o no pueden hacer los integrantes de la corporación. Pueden fijar penalidades por incumplimiento y fijar los procedimientos para hacer cumplir las normas y apelar en caso de disenso o conflicto de intereses. Se ha dicho que están diseñados para proteger la organización de las acciones de sus empleados”.⁷

Al resultar la libertad de trabajo, un ideal difícil de lograr en su plenitud dentro de los regímenes liberales fundados sobre las reglas de la competencia capitalista, y regidos por las leyes de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, los abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores impusieron un cambio radical en las relaciones jurídicas dentro de los ámbitos del derecho constitucional y laboral, que obligaron al Estado a reconocer y garantizar no sólo dicha libertad, sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual como en lo colectivo, para defender la dignidad del trabajador y para obligar a la utilización racional de los recursos humanos, con miras al pleno empleo dentro de políticas de ingresos y salarios, conforme

⁷ El aprendizaje moral de los individuos y de las corporaciones: Las etapas de Kohlberg, la cultura organizacional y los códigos de ética. Luisa Montuschi. Página:

<https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/84232/1/519287975.pdf>



a las cuales el desarrollo económico tuviese como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad.

La libertad de escoger profesión u oficio, como derecho constitucional fundamental, fue complementada con base en la especial garantía que se le dio a estas aspiraciones en las primeras etapas del Estado Social de Derecho, al ser objeto de la especial protección del Estado, y al ser considerado el trabajo como una obligación social. En este sentido, la libertad de trabajo y su expresión específica dentro de este derecho, condujo en esencia a la configuración de un conjunto sistemático de regulaciones normativas de rango legal y a un cuerpo doctrinario de extendida aceptación en el ámbito nacional, y en las proyecciones internacionales del derecho al trabajo que pueden resumirse de modo breve en los siguientes términos: nadie puede ser privado del producto de su trabajo salvo por resolución judicial; nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin justa retribución, salvo el correspondiente a determinadas funciones públicas de carácter obligatorio y gratuito; no es válida ninguna convención, pacto o contrato en el que se menoscabe la dignidad o la libertad del hombre o el derecho a la absoluta libertad de trabajo, y por tanto, el derecho a ejercer determinada profesión, industria o comercio; una relación de trabajo sólo puede obligar al trabajador mientras haya sido producto de la libre escogencia de éste y no podrá durar más del tiempo que requiera dentro de los términos señalados por la ley, es decir, no se podrán celebrar contratos de trabajo de duración perpetua; la prestación de los servicios personales no implica la renuncia a los demás derechos civiles o políticos que goza toda persona; las únicas consecuencias por la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador son de orden civil, salvo las consecuencias penales que llegaren a ser atribuibles.

No obstante, es preciso advertir que los artículos 16 y 17 de la Ley Fundamental, prevén el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones impuestas por los derechos de los demás y el orden jurídico, y la prohibición de la esclavitud y la servidumbre respectivamente, de cuya interpretación sistemática, también se deduce la



libertad de trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 26 del mismo estatuto superior.

De lo anterior, podemos deducir los elementos del derecho al trabajo protegidos por nuestra legislación en:

Actividad humana: se demuestra con este elemento el gran concepto social y humano del derecho al trabajo, teniendo en cuenta la actividad del hombre, descartando en su reglamentación el esfuerzo realizado por los animales y el movimiento de las máquinas. Así, se refiere al trabajo de cualquier naturaleza intelectual o material, permanente o transitoria, que merece la protección de la legislación laboral; dicha actividad, en todo caso, debe considerarse en un sentido amplio, por ende, el trabajo es amparado por el derecho laboral, sin importar el dinamismo o movimiento, o la pasividad o inmovilidad, de quien lo produzca.

Actividad libre: se refiere a la libertad en sentido jurídico, o sea, la facultad que tiene toda persona de ejercer toda clase de oficio siempre y cuando no esté prohibido por el ordenamiento legal. Se excluye el trabajo obligatorio, como el que realizan individuos condenados penalmente, y en todo caso, el que se desarrolla bajo presión o en contra de la libre autonomía del trabajador.

Si seguimos los elementos consagrados en nuestra Legislación, debemos remitirnos al Código Sustantivo Laboral y de la Seguridad Social, en su Título I, Capítulo I, en el cual se contemplan como tales: i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, todo ello sin que



afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a las materia obligan al país, y iii) un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos estos tres elementos, se entiende la existencia de un contrato de trabajo, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, presumiendo que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, en desarrollo del cual, a modo de corolario, deben estar presente siempre los valores y principios éticos propios de cualquier Código de Ética, valores y principios que en la práctica se traducen en deberes comunes de la administración pública reconocidos al nivel internacional, los cuales los podríamos clasificar en:

Desinterés: Los que ocupan cargos públicos deberían tomar decisiones sólo con arreglo al interés público, entendido como aquello que le conviene a todos de la misma manera de acuerdo con la dignidad humana.

Integridad: Los que ocupan cargos públicos no deberían colocarse bajo ninguna obligación financiera u otra con terceros u organizaciones que puedan influir en la toma de decisiones y el desempeño de sus respectivas obligaciones.

Objetividad: Al llevar a cabo asuntos públicos, incluidos los nombramientos, la contratación, o la recomendación de individuos para recompensas o beneficios, los que ocupan cargos públicos tomar sus decisiones basados en hechos y argumentos verificables y controvertibles.

Responsabilidad: Los que ocupan cargos públicos son responsables de sus decisiones y acciones ante el público y deben someterse al escrutinio que sea apropiado para su cargo.



Transparencia: Los que ocupan cargos públicos deben obrar de la forma más abierta posible en todas las decisiones que toman y en todas las acciones que realizan. Deben justificar sus decisiones y limitar la información sólo en el caso de que esto sea lo más adecuado para proteger el interés público.

Honestidad: Los que ocupan cargos públicos tienen la obligación de declarar todos los intereses privados relacionados con sus responsabilidades públicas y de tomar medidas para solucionar cualquier conflicto que surja, de tal forma que protejan el interés público.

Liderazgo: Los que ocupan cargos públicos deberían fomentar y apoyar estos principios con liderazgo y ejemplo.

Con una idea clara y universal sobre el papel del ser humano en la sociedad y cómo la ética debe ser aplicada para la consecución de una convivencia pacífica y principalmente la práctica del respeto por los demás, considerándoles como iguales ante el mundo, podemos estructurar una sociedad que pueda reflejarse en cualquier modo de interacción de personas, bien sea en la familia, en la escuela o en la empresa, pues como queda claro, son principios universales que debemos acatar y poner en práctica en todo momento, más allá del hecho de que se encuentran consagrados en un Código de Ética Laboral interno.

La ética exige a las entidades que respondan de una manera recta a las relaciones con el ambiente y la sociedad, ya que ésta es un elemento fundamental en el marco estratégico organizacional, por que busca organizar su sistema interno a la necesidad de la sociedad como tal. Dentro del marco de las actuaciones éticamente posibles, la empresa siempre elegirá aquellas que proyectarán la empresa en el ámbito social y en



su campo de acción buscando con esto la posibilidad de vender su imagen institucional y así mismo atender la necesidad que el ambiente tiene de su rol social; además una organización que actúe bajo el nombre de la ética logra de cierta forma la fidelización de los consumidores que hacen parte de su grupo de interés de mercado, de esta forma los proyectos sociales que pueden ser dirigidos desde la empresa bajo el nombre de responsabilidad social corporativa, llegan a formar parte importante del plan estratégico organizacional.⁸

El fin último de la ética es el mejoramiento continuo de la existencia humana y para esto se debe tener en cuenta que las personas viven inmersas en una sociedad y dentro de un entorno, por lo tanto nuestras actuaciones influyen en los demás y por ende en el entorno al que pertenecemos, de allí decimos que la ética es fundamental en la organización puesto que todas las acciones mercantiles deben estar basadas en la confianza, el honor y la responsabilidad, puesto que si desde los dirigentes no se toman estos valores como punto de partida de los negocios, no se vivirá como tal la cultura de la empresa, puesto que el comportamiento ético de una organización construye confianza y genera compromiso de los diferentes grupos de interés o los llamados stakeholders y si por el contrario la empresa actúa de una manera no ética, esta tenderá a desaparecer puesto que deteriora la imagen corporativa. Los gerentes en las empresas son los encargados de fomentar la cultura organizacional con énfasis en la ética que establece la empresa y todos los directivos se encargan de externamente moldear la imagen organizacional y establecen el rol social que la empresa cumple en el entorno e internamente ellos son los motivadores de los colaboradores a que las acciones que se lleven a cabo dentro la empresa tengan contenido ético o no ético, es por esto que se hace muy importante interiorizar un Código de Ética desde la gerencia, puesto que ellos son el punto de referencia debido al poder y a la autoridad que ejercen

⁸ Ética y Estrategia en un Marco Teórico Referencial de la Ética de Negocios. Roberto Patrus Mundim Pena. Página : <http://www.scielo.br/pdf/rac/v8nspe/v8nespa12.pdf>.



los gerentes sobre los demás integrantes de la organización, extendiéndose esta red hasta los consumidores o beneficiarios.⁹

Desde nuestro punto de vista, un comportamiento ético y moral tiene su principal fundamento no solo en la existencia y por lo tanto cumplimiento de un Código de Ética debidamente establecida en una empresa, si no que por el contrario, su ausencia o inexistencia no exime a las personas de procurar su aplicación en todo momento, pues sus principios y valores por ser universales, tienen fundamento y sustento en la misma condición humana del trabajador y por lo tanto, tiene que ver con la dignidad del ser humano y tal concepto no hace referencia solo al concepto como tal, va mucho más allá de lo dicho por los tratadistas, y para intentar una aproximación a su definición, diríamos que la dignidad de la persona debe ser considerada, primariamente, como aquel valor constitucional que busca proteger al individuo en tanto ser racional y autónomo, capaz de adoptar las decisiones necesarias para dar sentido a su existencia y desarrollar plenamente su personalidad, y por tanto, determinar sus acciones sin coacciones ajenas de ninguna índole.

Por tal motivo, las inclinaciones y necesidades del hombre, la habilidad y el trabajo, tienen un precio comercial, que no se presenta en el “reino de los fines”, por consiguiente, se adecuan a ciertos gustos, es decir, a una satisfacción producida por el simple juego de nuestras facultades sin fin alguno. Pero aquello que constituye la condición primordial para que algo sea un fin en sí mismo, es la capacidad de reconocer leyes morales, éstas no tiene precio alguno, por esta razón, los seres humanos al poseer dicha capacidad de distinción, son los únicos en ser dignos, ya que esta es una condición inherente a la humanidad, en cuanto que se es objeto de moralidad.

⁹ Desarrollo de Competencias para el Comportamiento Ético- Gerencial: un Enfoque de Responsabilidad. María del Pilar Rodríguez Córdoba, Uriel Bustamante Lozano. Página:
http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/3976/2967



La dignidad humana, que es un bien irrenunciable, está implícita en el fin que busca el hombre en su existencia. El ser humano es un fin en sí mismo, debido a que toda finalidad terrena, de una u otra manera, está referida a su ideal de perfeccionamiento. Cada hombre, en el uso de su libertad, debe ser consciente de esto, pues sólo él, tiene la superioridad sobre los demás seres del universo. He ahí, el por qué es un fin en sí mismo; pero dicha finalidad no es absoluta, sino limitada, ya que el ser personal está ligado a una serie de fines determinados por la naturaleza humana. El hombre no vive sólo para sí mismo, sino también para los demás.

¿Qué comporta la dignidad del ser humano? Comporta que el hombre es un ser ordenado a la perfección, como fin esencial. Acrecentar la dignidad humana es una exigencia de la propia esencia del hombre, que es perfectible. Apartarse de la dignidad conlleva, ineludiblemente, a su degradación, de ahí la reiterada apelación de los tratadistas de los derechos fundamentales a los *fines racionales del hombre*, además, que tales fines constituyen para la civilización, los principios básicos de moralidad de los actos humanos. La perfección del hombre, la obtención de los fines, que lleva consigo la *plenitudo essendi*, constituye su *deber-ser* fundamental, ya que obtener tal perfección es exigencia de su ser personal. En tal sentido, el *deber-ser*, además de ser un imperativo, implica el ascenso del hombre hacia la realización de sus fines racionales.

El individuo construye su existencia con base en una serie de actos concatenados -cada uno de ellos determinado por la voluntad libre y autónoma de la persona-, a partir de los cuales la sociedad puede formarse una imagen -positiva o negativa- del sujeto actuante. En este sentido, los derechos mencionados, constituyen una de las manifestaciones más intensas y depuradas del valor constitucional de la dignidad de la persona, como quiera que su efectividad dependa, exclusivamente, de las decisiones libres y responsables, que cada cual haya adoptado a lo largo de su existencia.



El concepto de dignidad humana, no constituye hoy en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado, y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas. En virtud de ello, se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política (Art. 1°), y como factor de consenso entre los Estados, a través de las cláusulas de los tratados públicos sobre la materia (C. P. Art. 93.).

Nuestra Constitución, establece un marco de valores y principios materiales, que se estructuran como fundamento de un verdadero sistema axiológico, el cual se basa en la dignidad humana, como principio rector que indica, que todo hombre es un ser tendiente hacia su perfeccionamiento; al desarrollar plenamente, lo que por naturaleza se le ha dado como bienes esenciales: la vida, la salud, el bienestar, y la personalidad, entre otros. *“El alcance de cada uno de estos derechos estará condicionado por la conducta de terceros y la repercusión que su ejercicio tenga en aquéllos”*¹⁰ (Nino, 1989). Por ende, puede preguntarse si estos bienes pueden ser disfrutados ilimitadamente o si bien, es posible que el Estado interfiera en ellos.

Para dar respuesta a este interrogante, Nino distingue dos dimensiones o áreas de la moral: “la moral personal o autorreferente”, que prescribe o prohíbe ciertas acciones y planes de vida por los efectos que ellas tienen en el carácter moral de su propio agente según ciertos modelos de virtud, y la “moral social o intersubjetiva” que prescribe o prohíbe, ciertas acciones por sus efectos respecto al bienestar de otros individuos distintos a su agente (*Ibíd.*: 229). Concluyendo, que sólo lo que hace a la desviación de la moral interpersonal una acción, puede ser interferida por el Estado o por otros individuos,

¹⁰ En este supuesto Nino advierte que a la educación a la que se refiere es a la de tipo liberal, es decir, a *“la educación que, además de transmitir críticamente las pautas de la moral intersubjetiva, ofrece medios para elegir consciente y autónomamente en propio proyecto de vida sin imposiciones dogmáticas”* (Nino, 1983, p 225).



y que, de ningún modo las desviaciones de la moral “autorreferente” pueden ser interferidas. A tal conclusión se llega tras considerar, que el principio de autonomía de elección y materialización de planes de vida exige, que la gente determine su conducta sólo por la libre adopción de los principios morales, que luego de suficiente reflexión y deliberación, juzgue válidos. Tal juicio de validez acerca de los principios morales no podrá ser positivo si la determinación de la conducta parte de despreciar el mismo principio de autonomía personal, es decir, si la acción tiene como cometido, precisamente, la limitación injustificada de la autonomía de terceros¹¹.

Por tanto, como los principios de la moral intersubjetiva están dirigidos precisamente a preservar la autonomía de los individuos frente a actos de terceros que la menoscaben, entonces existen razones para que el Estado y otros individuos hagan valer tales principios aun contra quienes no los adoptan libremente, sobre la base de la necesidad de restringir la autonomía de ciertos individuos para preservar la de otros. Es por esta razón, que no sólo desde el ámbito del Derecho Civil, sino también desde todo el espectro del derecho, la dignidad humana consagrada en el primer artículo de la Constitución, irradia toda la órbita legal. Por ende, puede deducirse su importancia, siendo un atributo inherente a la persona, y como tal, todos tienen derecho a ser tratados conforme a esa dimensión específicamente humana, es por esto, que se le considera: *“más que un derecho en sí mismo, la dignidad es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del íntegro sistema de derechos y garantías contempladas en la constitución política”* (ST-401 de 1993).

Para finalizar y como si fuera poco, el Preámbulo de la Carta señala, que conforme a la filosofía de los convenios internacionales, los derechos humanos forman una unidad, pues son interdependientes, integrales y universales, de suerte que no es admisible que

¹¹*“la formulación de un juicio que niegue el principio de autonomía personal sólo es aceptable en el discurso moral en tanto presuponga una regla de carácter general que implica tal principio”* (Nino, 1989, p. 233).



se desconozcan unos so pretexto de salvaguardar otros. Así, lo señala con claridad la propia Declaración Universal, los pactos internacionales y los documentos finales de las dos conferencias mundiales de derechos humanos, a saber la Declaración de Teherán de 1968 y la de Viena de 1993¹². Por tal motivo, la consideración de la persona humana y de su dignidad es el presupuesto, y el elemento central del Estado Social de Derecho. La persona en su manifestación individual y colectiva se contempla en la Constitución como fuente suprema y última de toda autoridad, y titular de derechos inalienables para cuya protección se crea el Estado.

METODOLOGIA GENERAL:

Tipo de investigación: ***DESCRIPTIVO-ANALÍTICA***

En el presente trabajo se realizó una descripción del conocimiento de las personas que intervienen en la actividad de INFI-CALDAS sobre los postulados del Código de Ética, su incidencia y aplicación en el desarrollo de sus funciones, así como las debilidades que puede llegar a suscitar el hecho de que la entidad no cuente dentro de su estructura organizacional con un área específica de Gestión de Talento que se encarga de realizar, dar a conocer y supervisar la aplicación de estos valores y principios a los demás miembros de la entidad.

INSTRUMENTO:

Para la medición del conocimiento de las personas que intervienen en la actividad de INFI-CALDAS sobre los postulados del Código de Ética, su incidencia y aplicación en el desarrollo de sus funciones, fue utilizado el instrumento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública “Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado”. Este instrumento está integrado por un instructivo para su diligenciamiento y

¹²La Declaración de Teherán proclama: “*los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles*”, y según la Declaración de Viena, la democracia, el desarrollo y los derechos humanos son “*interdependientes*” y “*se refuerzan mutuamente*”.



por un formulario para sus respuestas, estructurado en torno a cinco categorías de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (afirmaciones), que constituyen una sección específica en el Instrumento, a saber:

- Principios y valores éticos personales.
- Principios y valores éticos en la entidad.
- Liderazgo de los directivos en la Gestión Ética.
- Relaciones con los servidores públicos.
- Relaciones con la comunidad.

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert⁶. Ésta expresa una gradación en las preferencias u opinión que un observador tiene frente a un determinado asunto, el cual se presenta en el formulario como una afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.

El siguiente cuadro nos muestra la encuesta que fue aplicada en el instituto para personal de planta y para personal vinculado por prestación de servicios.

<i>A continuación se presentará el Instrumento de percepción de la Gestión Ética, este será utilizado para la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico ético de la entidad.</i>						
<i>FECHA DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA:</i>	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>Más en desacuerdo que de acuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	<i>Más de acuerdo que en desacuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>	<i>No sabe</i>



1. PRINCIPIOS ÉTICOS PERSONALES

1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.						
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el particular.						
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.						
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por la ley son de carácter reservado.						
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.						
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos						

2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN ESTA ENTIDAD

Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en



la entidad (Infi-Caldas).

2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público						
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones						
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.						
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.						
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.						
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.						
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.						
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.						



2.9	Quando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.						
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ÉTICA DE INFI-CALDAS							
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencias y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.						
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.						
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.						
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular.						
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.						
3.6	Los directivos practican el dialogo y son respetuosos en						



	relaciones con su equipo de trabajo.						
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.						

5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS

5.1	La selección de contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes						
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.						
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.						
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.						
5.5	Se promueve la firma de los pactos éticos con el sector privado para						



	combatir la corrupción en la contratación con el estado.						
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.						
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.						
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoria para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del contrato y el cumplimiento del mismo.						
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD							
6.1	Se cuenta con un proceso Institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.						
6.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión						
6.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios						



6.4	La ejecución del plan de desarrollo y/o inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.						
6.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.						
6.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la atención.						
6.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.						
6.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.						
6.9	En atención a la transparencia, se rinde cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.						

Este proceso investigativo de tipo descriptivo estuvo articulado por cuatro momentos:

1. En el primero se organiza el equipo responsable del diagnóstico y se distribuyen tareas. Se concretará la hora y fecha de aplicación.



2. En el segundo se prepara el instrumento y se selecciona la muestra poblacional a la que se le solicitará la información requerida. La encuesta se realizara de forma masiva en las instalaciones de la administración central de INFI-CALDAS.
3. El tercer momento consiste en la aplicación de las encuestas; y
4. El cuarto comprende la consolidación y análisis de la información capturada; es decir, análisis de resultados y la correspondiente propuesta de intervención.

También se realizó observación directa a través de la interacción con los integrantes de la entidad, procurando constatar la aplicación de los principios y valores del Código de Ética, en la cotidianidad de cada uno de ellos.

Posteriormente se retomaran los resultados y se hará un análisis de estos, identificando las variables que deberán ser intervenidas y partiendo de estas diseñar una propuesta de intervención útil para INFI-Caldas.

POBLACION

30 personas de planta y 20 personas vinculadas por prestación de servicios.

NIVEL DEL CARGO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO
1. Directivo	Gerente General	4 meses
2. Directivo	Secretario General	4 Años
3. Directivo	Gerente de Proyectos	5 Años
4. Directivo	Subgerente de Proyectos Sociales.	7 Meses
5. Directivo	Sugerente de Proyectos de Infraestructura	7 Meses
6. Asesor	Asesor Financiero	2 Años
7. Asesor	Jefe Oficina Jurídica	8 Años



8. Asesor	Jefe Oficina Control Interno	5 Meses
9. Profesional	Profesional Especializado Aeropuerto	20 Años
10. Profesional	Profesional Universitario Cartera	3 Años y medio
11. Profesional	Tesorero General	14 Años
12. Profesional	Profesional Especializado Contador	18 Años
13. Profesional	Profesional Especializado Sistemas	14 Años
14. Técnico	Coordinador Archivo y Correspondencia	1 Año 9 Meses
15. Técnico	Técnico Tesorería	10 Años
16. Asistencial	Auxiliar Servicios Generales	15 Años
17. Asistencial	Auxiliar Servicios Generales	22 Años
18. Asistencial	Ayudante Mecánico	27 Años
19. Asistencial	Mensajero	21 Años
20. Asistencial	Mensajero	12 Años.
21. Asistencial	Conductor	4 Años
22. Asistencial	Secretaria	4 Años
23. Asistencial	Secretaria	2 Años
24. Asistencial	Capitán de Bomberos	15 Años



25. Asistencial	Bomberos (6)	Entre 5 y 9 Años
-----------------	--------------	------------------

Las 20 personas vinculadas por prestación de servicios apoyan a las diferentes áreas del Instituto y del Aeropuerto respectivamente.

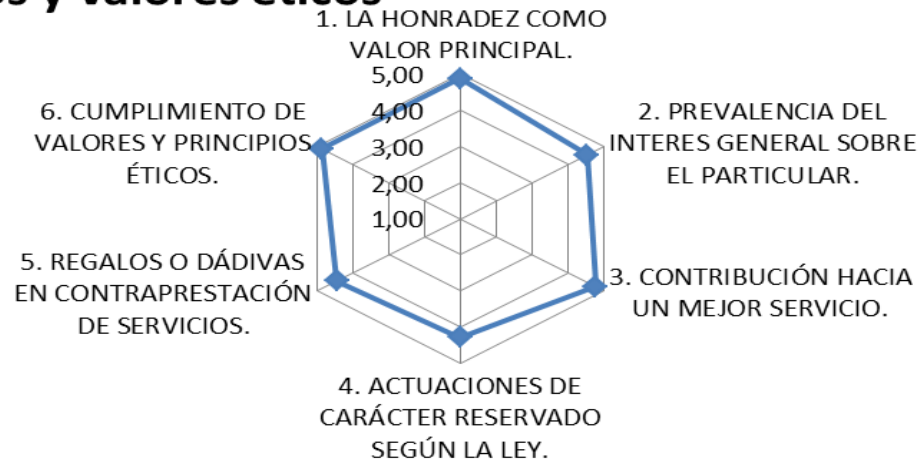
RESULTADOS.

CUANTIFICACION Y DESCRIPCION DE RESULTADOS

En el consolidado de la aplicación del instrumento se puede evidenciar de manera clara que para la gran mayoría de los colaboradores de INFI-CALDAS, el reconocimiento de los principios universales que rigen el actuar del servidor público se encuentran presente en el desarrollo de sus actividades, pese a que en la entidad no existe un área específica encargada del talento humano y por lo tanto, no existe el desarrollo, la socialización y la regulación de un Código de Ética, pero como queda claro y según la descripción hecha en el marco teórico del presente trabajo, toda persona, por el solo hecho de ser tal, posee una serie de principios y valores éticos universales que siempre procura aplicar en todas las facetas de su vida, especialmente en el ámbito laboral, entendiendo el trabajo como una fuente de formación y desarrollo personal, con miras al desarrollo como persona y con fundamento en el concepto de dignidad humana, ampliamente debatido ya.

A. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES.	
1. LA HONRADEZ COMO VALOR PRINCIPAL.	4,88
2. PREVALENCIA DEL INTERES GENERAL SOBRE EL PARTICULAR.	4,54
3. CONTRIBUCIÓN HACIA UN MEJOR SERVICIO.	4,78
4. ACTUACIONES DE CARÁCTER RESERVADO SEGÚN LA LEY.	4,30
5. REGALOS O DÁDIVAS EN CONTRAPRESTACIÓN DE SERVICIOS.	4,46
6. CUMPLIMIENTO DE VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS.	4,88

Principios y valores éticos



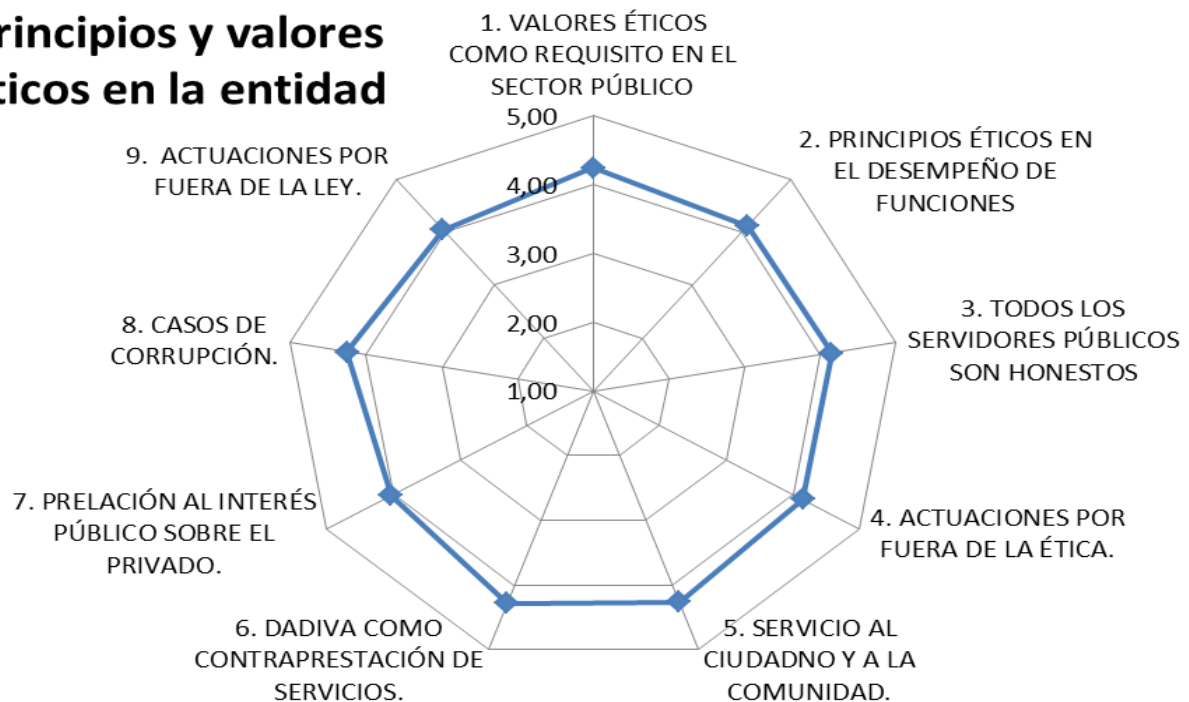
PRINCIPIOS ÉTICOS PERSONALES

Frente a los principios éticos personales para los funcionarios la honradez y el cumplimiento de valores y principios es lo más importante (4.88), seguido por la contribución hacia un mejor servicio (4,78), la prevalencia del interés general sobre el particular (4,54), el no recibir regalos o dadas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones (4,46) y en el desempeño de sus funciones el que no se deba hacer nada que no pueda ser contado en público (4,30).

B. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD.

1. VALORES ÉTICOS COMO REQUISITO EN EL SECTOR PÚBLICO	4,24
2. PRINCIPIOS ÉTICOS EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES	4,12
3. TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS SON HONESTOS	4,15
4. ACTUACIONES POR FUERA DE LA ÉTICA.	4,15
5. SERVICIO AL CIUDADNO Y A LA COMUNIDAD.	4,27
6. DADIVA COMO CONTRAPRESTACIÓN DE SERVICIOS.	4,29
7. PRELACIÓN AL INTERÉS PÚBLICO SOBRE EL PRIVADO.	4,04
8. CASOS DE CORRUPCIÓN.	4,25
9. ACTUACIONES POR FUERA DE LA LEY.	4,05

Principios y valores eticos en la entidad



PRINCIPIOS ETICOS EN LA ENTIDAD

La percepción que tienen los funcionarios sobre los principios y valores de la entidad fue la siguiente:

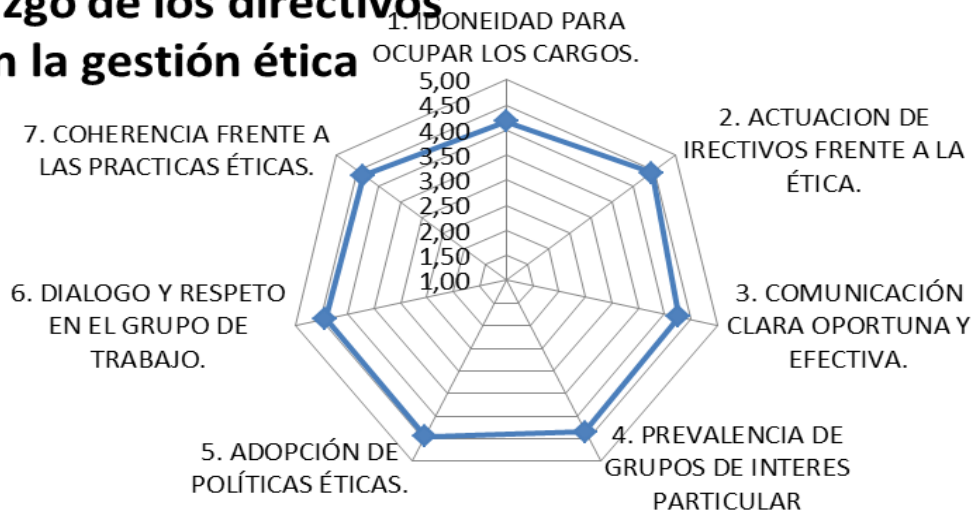
Es fundamental para ellos no recibir dádivas o regalos como contraprestación de servicios (4,29) en primer lugar como normativa de toda entidad pública y como segundo punto por incidentes que puedan generar malos entendidos, en este orden de ideas continua la importancia que los funcionarios le dan al servicio a la comunidad (4,27), los casos de corrupción (4,25) en la entidad son muy escasos según el conocimiento del personal. En este orden de ideas continua la importancia de los valores éticos en el sector público (4,24), por lo tanto la honestidad (4,15) y las actuaciones éticas (4,15) son las posiciones que siguen el posicionamiento en los principios éticos, las actuaciones por fuera dela ley(4,05) y la prelación del interés público sobre el particular (4,04)son temas que se manejan con todos los principios éticos que deben regular una entidad.



C. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA

1. IDONEIDAD PARA OCUPAR LOS CARGOS.	4,17
2. ACTUACION DE IRECTIVOS FRENTE A LA ÉTICA.	4,44
3. COMUNICACIÓN CLARA OPORTUNA Y EFECTIVA.	4,26
4. PREVALENCIA DE GRUPOS DE INTERES PARTICULAR	4,35
5. ADOPCIÓN DE POLÍTICAS ÉTICAS.	4,46
6. DIALOGO Y RESPETO EN EL GRUPO DE TRABAJO.	4,42
7. COHERENCIA FRENTE A LAS PRACTICAS ÉTICAS.	4,37

Liderazgo de los directivos en la gestión ética



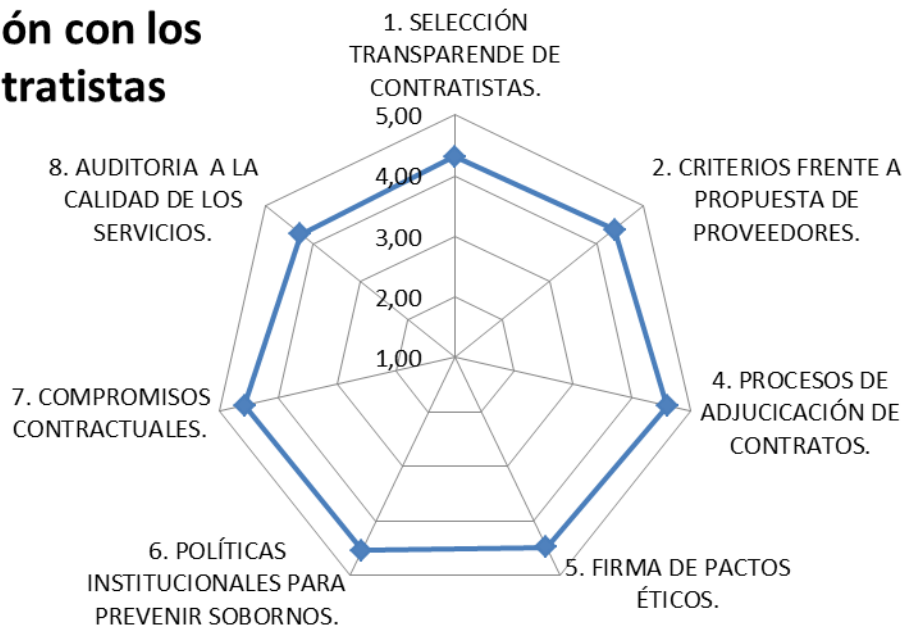


LIDERAZO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA

La percepción que tienen los funcionarios frente a esta variable fue la siguiente: Mediante a los estilos de dirección se promueven políticas éticas (4,46) y por ende valores y principios, seguido por las actuaciones de los directivos (4,44) que busca atender siempre el interés general de la ciudadanía con lo cual la entidad tiene gran responsabilidad, los directivos siempre buscan dialogar respetuosamente en relación con su grupo de trabajo (4,42), el tener coherencia con lo que se dice y se hace (4,37) es una característica fundamental con la que cumplen los directivos, en el desempeño de las funciones los directivos actúan independientemente de grupos de amigos y grupos de interés particular (4,35), la comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad, es clara, efectiva y oportuna (4,26) y con respecto a los directivos, estos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos (4,17).

D. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS.	
1. SELECCIÓN TRANSPARENDE DE CONTRATISTAS.	4,31
2. CRITERIOS FRENTE A PROPUESTA DE PROVEEDORES.	4,38
3. PROCESOS DE ADJUCICACIÓN DE CONTRATOS.	4,60
4. FIRMA DE PACTOS ÉTICOS.	4,48
5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR SOBORNOS.	4,55
6. COMPROMISOS CONTRACTUALES.	4,57
7. AUDITORIA A LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS.	4,26

Relación con los contratistas



RELACIÓN CON LOS CONTRATISTAS

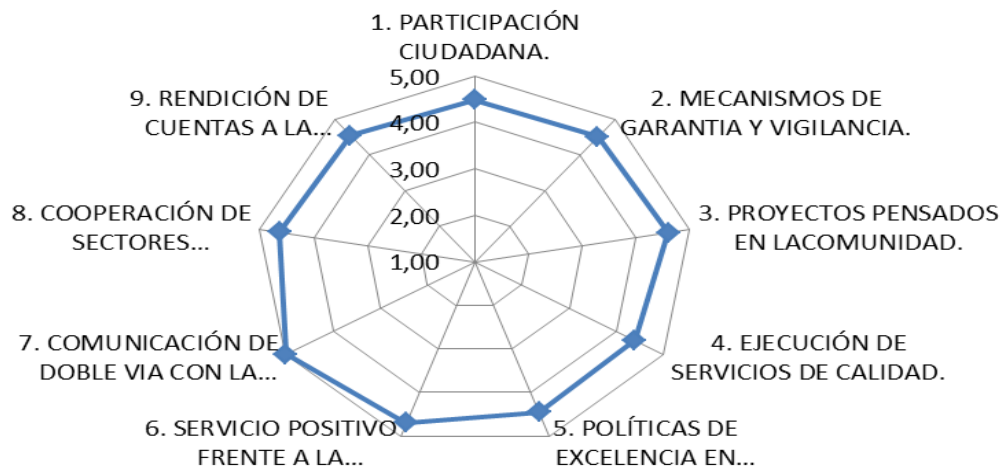
La percepción que tienen los funcionarios en este aspecto son:

En los procesos de adjudicación de contratos , las evaluaciones y resultados se informa a los participantes y a la comunidad en general de los procesos que se adelantan en el instituto (4,60), se respeta y cumple integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores (4,57), son aplicadas políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores (4,55), son promovidas las firmas de los pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el estado (4,48), el criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de relaciones de afinidad , amistad o pagos a favores políticos (4,38), la selección de contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes (4,31), a los contratista y proveedores se le hace auditoria para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del contrato y el cumplimiento del mismo (4,26).



E. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	
1. PARTICIPACIÓN CIUDADANA.	4,49
2. MECANISMOS DE GARANTIA Y VIGILANCIA.	4,51
3. PROYECTOS PENSADOS EN LACOMUNIDAD.	4,60
4. EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CALIDAD.	4,39
5. POLÍTICAS DE EXCELENCIA EN ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	4,44
6. SERVICIO POSITIVO FRENTE A LA COMUNIDAD.	4,70
7. COMUNICACIÓN DE DOBLE VIA CON LA COMUNIDAD.	5,00
8. COOPERACIÓN DE SECTORES ECONOMICOS Y SOCIALES.	4,64
9. RENDICIÓN DE CUENTAS A LA COMUNIDAD.	4,55

Relación con la comunidad



Relación con la comunidad

La percepción que tienen los funcionarios en este aspecto son las siguientes: Es promovida y se garantiza en la entidad una comunicación de doble vía con la comunidad (5,0), los ciudadanos y al comunidad en general valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad (4,70), el instituto es cooperativo con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público(4,64), los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios (4,60), en atención a la transparencia, se rinde cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales (4,55), se tiene y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en al vigilancia o veeduría de su gestión (4,51), se cuenta también con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del plan de desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución (4,49) se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y a las comunidades (4,44), la ejecución del plan de desarrollo y/o inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad(4,39)



CONCLUSIONES:

El Código de Ética se considera como un documento que no necesariamente es físico y proferido por un área específica de la entidad, sino por el contrario un código que contempla las principales directrices de comportamiento que deben obedecerse y acatarse al momento de desempeñar una función.

Sin embargo es importante reforzar constantemente los valores y principios institucionales, pues este tema no ha sido abordado de la forma en que debería hacerse, pues no se tienen unas políticas claras establecidas al interior de la empresa relacionadas con la implementación, socialización, actualización del Código de Ética empresarial, lo que en futuro podría ser contraproducente, pues aunque si bien es cierto, siempre debe tenerse presente la bondad de las personas, valores que antes eran reconocidos y respetados, universalmente van perdiendo fuerza en nuestra sociedad, en un mundo cambiante donde el hombre cada vez empieza a preocuparse menos por su semejante y más por sobrevivir y proteger a los suyos, por lo cuál debemos preguntarnos entonces si, en ese orden de ideas, principios y valores éticos propios del ser humano irán perdiendo importancia y desapareciendo al mismo tiempo.

Por fuera de la obviedad, habrá que afirmar categóricamente que la respuesta no es tan sencilla, ya que no se puede simplemente, por no encontrarse establecidos dentro un Código de Ética Empresarial, desconocer los principios enunciados, y que es lo que nos ha llevado al interrogante del inicio.

Un llamado pues, primero, a entender que las transformaciones que deseamos que se experimenten en nuestra empresa, no podemos esperarlas de los demás, cuando nosotros mismos aún no hemos dado el primer paso; y en segundo lugar, a entender que valores intrínsecos en nosotros jamás podrán desconocerse por otros, siempre y cuando, en nuestro interior, permanezcan vivos y sean nuestro modelo de comportamiento.



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

El gerente General del Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Caldas, en uso de sus facultades legales en especial las conferidas por las ordenanzas 234 de Febrero 25 de 1998, 565 de 2007, 595 de 2008 y por medio de la resolución 113 del 12 de Abril del 2013 aprueba y adopta el Código de Ética del Instituto, el cual se tiene en cuenta para determinar las percepciones registradas en el presente trabajo, por lo tanto se hace necesario desarrollar acciones de mejora continua donde se realice una intervención que garantice el buen desarrollo de este código, mediante los lineamientos establecidos por el DAFP.

IMPLEMENTACION DEL PLAN DE ACCION DEL CODIGO ÉTICO.

1. PROGRAMA DE INTERIORIZACIÓN				
OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	BENÉFICO	RESPONSABLES
Divulgar el Código de Ética para lograr el apoyo y compromiso de la alta dirección en este proceso.	Socializar con todo el personal de la entidad el Código de Ética.	Propiciar una mesa redonda con los directivos de la entidad para realizar una discusión sobre la adopción de prácticas éticas transparente enfocado en el Código de la entidad.	Aumento en el motivo de afiliación y sentido de pertenencia.	Alta Dirección Talento Humano.
Gestionar eficientemente el talento humano asegurando que se cumpla las normas, procedimientos y políticas trazadas en el instituto	Convocar a capacitaciones que permitan al personal tener un conocimiento claro con respecto a temas como ética ciudadana y responsabilidad social.	Reunir personal competente que aborde este tema "Código Ético" por medio de video conferencias y preparación de talleres que enfatizan sobre ética empresarial.	Mayor compromiso por parte de los servidores públicos con respecto a las actuaciones fundamentadas en principios y valores, compilados en el código de Ética de la Entidad	Comité de Ética. Agentes de Cambio. Talento humano.



Sensibilizar a los funcionarios para lograr mayor efectividad en los acuerdos pactados.	Incluir en el boletín interno de la entidad normas éticas que adviertan sobre la determinación inquebrantable de cumplir con los principios en el giro ordinario de las Actividades.	Realizar la firma de los pactos de conducta ética y de integridad semestralmente, lo que reafirma los compromisos de los funcionarios con respecto a la entidad.	Claridad frente a las directrices que conllevan a la construcción de una sana convivencia al interior de la Institución Humanos.	Comité de Ética. Agentes de Cambio. Talento humano.
---	--	--	--	---

2. PROGRAMA DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	BENEFICIO	RESPONSABLE
Diseñar un cronograma que facilite el desarrollo de las actividades planteadas en el Instituto.	Asignar fechas para llevar a cabo las actividades planteadas: talleres por grupos de interés, mesas redondas participativas, capacitaciones enfocadas en la ética empresarial.	Los agentes de cambio y los integrantes del Comité de ética deberán priorizar las actividades dando un orden lógico al plan que se deberá desarrollar en el transcurso del año.	Organización para el desarrollo de capacitaciones, talleres y conversatorios que serán planteados para el Código de Ética.	Comité de Ética. Agentes de Cambio. Talento Humano.
Establecer participativamente los criterios para la gestión ética frente a los diferentes grupos de interés que se relacionan con la entidad.	Generar espacios donde los funcionarios del instituto puedan desarrollar actividades enfocadas en el código de ética.	Desarrollar una matriz organizativa por áreas que de cuenta de prácticas éticas que deberán ser llevadas a cabo por los servidores públicos donde se enfatice en los valores y principios organizacionales inmersos en el código de ética.	Incremento en los niveles de compromiso de los empleados.	Alta Dirección. Comité de Ética. Agentes de Cambio. Talento Humano. Funcionarios del Instituto.
Adoptar estrategias que permitan evidenciar acciones y promover prácticas éticamente esperadas en el instituto.	Formular mediante acuerdos institucionales políticas que generen credibilidad frente a este código	*Generar un informe trimestral detallado donde se compile la información de los promotores de prácticas éticas, acerca de sus gestiones para promover la ética en la organización. *Hacer seguimiento por parte de los promotores	Responsabilidad frente a los pactos acordados	Alta Dirección. Comité de Ética. Agentes de Cambio. Talento Humano.



por medio de video conferencias y preparación de talleres que enfatizen sobre ética empresarial.							
Realizar la firma de los pactos de conducta ética y de integridad semestralmente, lo que reafirma los compromisos de los funcionarios con respecto a la entidad.							
Desarrollar una matriz organizativa por áreas que de cuenta de prácticas éticas que deberán ser llevadas a cabo por los servidores públicos donde se enfatice en los valores y principios organizacionales inmersos en el código de ética.							
Generar un informe trimestral detallado donde se compile la información de los promotores de prácticas éticas, acerca de sus gestiones para promover la ética en la organización.							
Hacer seguimiento por parte de los promotores de prácticas éticas en la consecución de los informes de actividades realizadas, para garantizar el cumplimiento e impacto de las mismas.							



PRESUPUESTO Y RECURSOS.

Rubros	Valor Unitario	Cantidad	Total
Textos	\$0	10	\$0
Fotocopias	\$50	250	\$12.500
Psicólogos	\$1`500.00 x mes	2	\$36`000.000 x año
Comunicadora social	\$1`500.00 x mes	1	\$18`000.000 x año
Papelería	\$50	200	\$10.000
Lapiceros	\$1.200	10	\$12.000
capacitaciones	100.000	6	\$600.000
			\$54`634.500



BIBLIOGRAFÍA

RODRÍGUEZ, C. (1997). *Estudio preliminar de la decisión judicial. El debate Hart-Dworkin*. Bogotá: Editorial siglo del hombre.

GARCÍA MORENTE, M. (1961). *La filosofía de Kant*. Madrid: Librería general Victoriano Suárez.

KANT, I. (1972). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. México: Porrúa.

SCHEIN, Edgar. *Cultura organizacional y liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janés. 1988.

SAVATER, Fernando. *Ética para Amador*. Barcelona: Ariel. 1991.

RAMÍREZ, Julio Sergio. El papel de la Ética en la función pública. En *Revista Orientaciones Universitarias* No. 34. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Enero de 2003.

Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Bogotá. Abril de 2006.
<http://mecicalidad.dafp.gov.co/>

La Corrupción en Colombia, radiografía y retos. 2013. <http://www.anticorrupción.gov.co>.