

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

ETICA LABORAL

Código de Ética: documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA debe observar en el ejercicio de su función administrativa.

Comité de Ética: instancia organizacional encargada de promover y liderar la implantación de la gestión ética para la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los servidores públicos de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA.

Principios Éticos: creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

RESOLUCION 238 DE 2007 DEFINICIONES

Valor Ético: forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Principios Éticos. Los principios éticos de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA son: 1. El interés general prevalece sobre el interés particular. 2. El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo de la función pública. 3. Los bienes públicos son sagrados. 4. La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población. 5. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía. 6. La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

utilización y los resultados de la gestión. 7. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

b. Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades; c. Promover la suscripción de pactos de integridad y transparencia en su interior y con otros entes; d. Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes; e. Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores; f. Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles; g. Articular las acciones de control social con los programas gubernamentales; h. Efectuar la rendición de cuentas a los grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información no

confidencial de la entidad; i. En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y el presente Código de Buen Gobierno; y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos.

El Comité de Buen Gobierno y de Ética estará conformado por el directivo de primer nivel de las áreas de Gestión Humana, Comunicación, Administrativa, Planeación y Control Interno, así como por un representante de los servidores públicos. Uno de estos directivos será nombrado por la Gerente para que ejerza el papel de coordinador. Al respecto se seguirán las reglas establecidas en el Código de Ética de la Entidad. Sus miembros serán nombrados por la Gerente para un período de dos (2) años, renovable por un período más. El Comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cada vez que sea citado por el (Ministro, Director). Funciones del Comité de Buen Gobierno y de Ética Relativas

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

a los Conflictos de Interés Artículo 43. En desarrollo de sus objetivos, este Comité tendrá las siguientes funciones: a. Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de la Entidad; b. Asegurarse de la difusión del Código de Buen Gobierno y de una adecuada capacitación en el mismo a los colaboradores internos y grupos de interés de la Entidad; c. Realizar un seguimiento a las políticas de contratación de la Entidad, en aras del cumplimiento del principio de transparencia en dichos procesos; d. Realizar seguimiento a las políticas de eficiencia, integridad y transparencia que se determinan en el presente Código de Buen Gobierno; e. Hacer seguimiento a las políticas de gestión del talento humano en la Entidad; f. Informarse y hacer seguimiento a los sistemas de control social que se ejercen sobre la Entidad; g. Monitorear el comportamiento de los administradores públicos; h. Proponer la identificación de la existencia de un conflicto de interés en un caso concreto; i. Proponer a la Gerente y su Equipo

Directivo mecanismos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación

de los conflictos de interés que puedan presentarse entre los grupos de interés; j. Proponer a la Gerente y su Equipo Directivo el procedimiento de resolución y divulgación de conflictos de interés de acuerdo con lo establecido en el acápite pertinente de éste Código; k. Proponer a la Gerente y su Equipo Directivo los criterios y diseñar las estrategias para prevenir y resolver los conflictos de interés;

IVAN DARIO GUTIERREZ
CARDOZO.

Auditor Jurídico Control Interno.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

FUNDAMENTOS DE LA ETICA PROFESIONAL.

INTRODUCCIÓN

'Algunos estudiosos de la conducta humana encuentran pequeñas diferencias en el uso de las palabras ética y moral. Esto se debe a que se relacionan entre sí; la palabra ética proviene del griego "ethos" (carácter, temperamento, modo de ser) y la palabra moral se deriva del latín "mos, moris" (costumbre, habito).

FUNCIÓN DE LA ÉTICA

El proceso moral cobra formas admirables en el ejercicio de profesión del individuo a quien está reservada la alta responsabilidad de difundir sus conocimientos técnicos, mediante la aplicación de estos en el medio donde desenvuelven sus actividades humanas con miras a mejorar la eficacia y aceleración del proceso.

ÉTICA Y PROFESIÓN

El profesional en su diario vivir no solo confronta problemas con relación a su trabajo, sino también en su profesión de día a día con las

Personas que le rodean, esto hace que muchas veces cometamos errores sin darnos cuenta que estamos pisando la línea de la moralidad y el diario vivir.

OPINIÓN PERSONAL

La formación profesional, la cual nos dice que es lo que nosotros vamos aprendiendo durante toda nuestra vida en la sociedad y que nos va forjando;

Luego vamos con el carácter profesional la cual nos moldea en nuestra profesión y nos va a dar la diferencia entre la perfección y la mediocridad, luego hablamos de vocación la cual es como las destrezas y/o habilidades que la persona tiene hacia determinada profesión.

FUNDAMENTOS DE LA ETICA PROFESIONAL

Durante siglos, el hombre ha batallado con los temas de lo que es correcto o incorrecto, la ética y la

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

justicia, desde tiempos inmemoriales todas las filosofías se han ocupado de estos temas y nunca los han resuelto.

LA NATURALEZA BÁSICA DEL HOMBRE

No importa lo criminal que una persona sea, de un modo u otro intentará volverse ética.

NECESIDAD DE LA ÉTICA

Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. "la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales.

Cuando se deja la honestidad fuera de la ética, se falta al código de ética, lo cual induce al profesional a exhibir conducta inmoral y antiética. Hay tres factores generales que influyen en el individuo al tomar decisiones éticas o antiéticas (Ferrell, 87-96), los cuales son: 1. Valores individuales - La actitud, experiencias y conocimientos del individuo y de la cultura en que se encuentra le

ayudará a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción. 2. Comportamiento y valores de otros - Las influencias buenas o malas de personas importantes en la vida del individuo, tales como los padres, amigos, compañeros, maestros, supervisores, líderes políticos y religiosos le dirigirán su comportamiento al tomar una decisión. 3. Código oficial de ética - Este código dirige el comportamiento ético del empleado, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas.

PROBLEMAS ÉTICOS

En las relaciones cotidianas de unos individuos con otros surgen constantemente problemas cuya solución no sólo afecta a la persona que los crea, sino también a otra u otras personas que sufrirán las consecuencias. Esto crea situaciones que se complican en problemas que desmoralizan la imagen personal y profesional del individuo.

ALGUNOS DE ESTOS PROBLEMAS ÉTICOS SON LOS SIGUIENTES:

ABUSO DE PODER utilizar el puesto para "pisotear" a unos o para favorecer a otros.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

CONFLICTO DE INTERESES Emitir normas en su ámbito de trabajo que redundarán en su propio beneficio, como lo es el participar en el proceso de reclutamiento cuando uno de los candidatos es miembro de su propia familia.

NEPOTISMO reclutar muchos miembros de una misma familia en una institución.

SOBORNO Aceptar dádivas, obsequios o regalías a cambio de dar un trato especial o favor a alguien como retribución por actos inherentes a sus funciones.

LEALTAD EXCESIVA Mentir para encubrir la conducta impropia del supervisor o hacer todo lo que éste le diga, aun en contra de sus principios morales.

FALTA DE DEDICACIÓN Y COMPROMISO perder el tiempo, hacerse "de la vista larga" y no dar el máximo de su esfuerzo en el trabajo.

ABUSO DE CONFIANZA Tomar materiales de la institución para su uso personal o hacer uso indebido de los recursos disponibles en la misma.

INCOMPETENCIA El conocido Principio de Peter (1977) estipula que en "toda jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia." Complementa, además, que "para todo puesto de trabajo que existe en el mundo, hay alguien, en algún lugar, que no puede desempeñarlo. Dado un período de tiempo suficiente y suficientes ascensos, llegará finalmente a ese puesto de trabajo y permanecerá en él, frustrando a sus compañeros y erosionando la eficiencia de la organización.

CONCLUSIONES La ética debe ser considerada como constante disciplina para la vida, pues nos obliga a realizar nuestras labores con eficiencia y a mantener una actitud de rechazo frente a todo lo que minimice nuestra dignidad. La personalidad moral se va definiendo a través de cada uno de los actos humano. El problema del comportamiento ético no es un problema de normas un problema del hombre que se realiza a través de sus obras.

IVAN DARIO GUTIERREZ
CARDOZO.

Auditor Jurídico Control Interno.