

**DISEÑO DEL CÓDIGO DE ÉTICA (CONDUCTA) PARA EL COLEGIO COLOMBO
INTERNACIONAL -ACOINPREV- ACORDE CON EL MODELO ESTÁNDAR DE
CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO -MECI-.**
Proyecto de trabajo de grado

Diana Cristina Donoso Hernández

Sergio Andrés Ramírez Ortiz

Director: Rubén Darío Granda Escobar

**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y PROYECCIÓN SOCIAL DE LA EDUCACIÓN
Bogotá D. C. Enero de 2009
TABLA DE CONTENIDO**

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción

1.2 Formulación del problema

1.3 Justificación

1.4 Objetivos

1.4.1 General

1.4.2 Específicos

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco legal

2.1.1 *Control interno*

Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI

2.1.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

2.1.3 Leyes

2.1.3.1 *Ley 87. Noviembre 29 de 1993*

2.1.3.2 *Ley 734 febrero 5 de 2002*

2.1.3.3 *Ley 872. Diciembre 30 de 2003*

2.1.3.4 *Ley 115 de 1994.*

2.1.4 Decretos

2.1.4.1 *Decreto número 4110. Diciembre 9 de 2004*

2.1.4.2 *Decreto número 1599. Mayo 20 de 2005*

2.1.4.3 *Decreto 1567 de 1998 agosto 5*

2.1.4.4 *Decreto 1227. 21 de febrero de 2005*

2.1.4.5 *Decreto número 3622 de 2005 10 octubre*

2.1.5 CIRCULARES

2.1.5.1 *Circular instructiva 045 agosto 1 de 2007*

2.2 Marco teórico

2.2.1 *Código de ética*

2.2.2 *Historia de los códigos*

2.2.3 *¿Para que sirven los códigos?*

2.2.4 *¿Como adoptar los códigos?*

2.2.5 *Los principios*

2.2.6 *los valores*

2.3 Marco contextual

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

3.1 Metodología según el Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI-.

3.2.1 *Población y muestra (Lista general de los colaboradores del Colegio Colombo Internacional Acoinprev)*

3.2.2 *Diagnostico del ambiente ético del Colegio Colombo Internacional Acoinprev*

3.2.3 *Conformación del comité de la institución educativa Colegio Colombo Internacional Acoinprev mediante acto administrativo (Resolución Rectorial)*

3.2.4 *Definición de los valores éticos que caracterizan al Colegio Colombo Internacional Acoinprev.*

3.2.5 *Definir las disposiciones generales para la constitución del código de ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL ACOINPREV por parte del comité de ética.*

4. RESULTADOS

4.1 Código de ética del colegio Colombo internacional Acoinprev

5. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

5.1 Responsables

5.2 Asesor

5.3 Cronograma de actividades

5.4 Presupuesto

6. CONCLUSIONES

TITULO
Diseño del código de ética (conducta) para el colegio colombo internacional - ACOINPREV- acorde con el modelo estándar de control interno para el estado colombiano -MECI-.
AUTORES
Diana Cristina Donoso Hernández, Sergio Andrés Ramírez Ortiz.
FECHA
2009

PROGRAMA ACADEMICO

Especialización en gerencia y proyección social de la educación.

PALABRAS CLAVES

Código de ética, conducta, valores, principios -MECI- (Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano).

DESCRIPCIÓN

El objetivo de la presente investigación consiste en Diseñar el código de ética (conducta) para la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV- acorde con el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI- y de esta manera unificar los criterios sobre las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador permitiéndoles hablar en un mismo lenguaje que les posibilite evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al Centro Educativo.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

Un elemento del sistema de Control Interno -MECI- se define como el código de ética, herramienta básica dentro de cualquier tipo de organización puesto que dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios estableciendo pautas éticas uniformes para sus miembros, es por este motivo que la presente investigación opto por diseñar el código de ética (conducta) para la Institución Educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV acorde con los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-, para dar solución a la dificultad identificada, la cual radicaba en que por la falta de un código de conducta se carecían de criterios unificados que posibilitarán a todos sus colaboradores hablar en un mismo lenguaje que les permitiera evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al Centro Educativo y además contribuir al fortalecimiento **de las disposiciones consagradas en la ley 115 DE 1994** por la cual se expide la ley general de educación **en su ARTÍCULO 25. Que orienta sobre la formación ética y moral en las instituciones escolares**, misma que se promoverá en el establecimiento educativo a través del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, del ambiente, de la aplicación recta y justa de las normas de la institución, finalmente y directamente relacionado con el objeto de estudio de la presente investigación, del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

PROBLEMA

¿Hasta qué punto el diseño de un código de ética (conducta) para el COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL -ACOINPREV-, cumple con el propósito de unificar criterios sobre las normas y conductas que deben asumir sus colaboradores para hablar en un mismo lenguaje?

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el código de ética (conducta) para la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV- acorde con el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Elaborar un diagnóstico sobre la gestión ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV-.

Implantar y conformar mediante acto administrativo el Comité de Ética de la institución educativa y designar el Gestor de Ética.

Definir los valores de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV-.

MARCO TEORICO

Código de ética

Historia de los códigos

¿Para que sirven los códigos?

¿Como adoptar los códigos?

Los principios

Los valores

MARCO LEGAL

Control interno Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Ley 87. Noviembre 29 de 1993

Ley 734 febrero 5 de 2002

Ley 872. Diciembre 30 de 2003

Ley 115 de 1994.

Decreto número 4110. Diciembre 9 de 2004

Decreto número 1599. Mayo 20 de 2005

Decreto 1567 de 1998 agosto 5

Decreto 1227. 21 de febrero de 2005

Decreto número 3622 de 2005 10 octubre

Circular instructiva 045 agosto 1 de 2007

METODOLOGÍA

Metodología según el Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-.

RESULTADOS

Código de ética del colegio Colombo internacional Acoinprev

CONCLUSIONES

Reconocimos al Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- como una excelente propuesta que propenderá por la calidad de las entidades públicas y de aquellas instituciones privadas que opten por aplicarlo.

Se logro demostrar que con el diseño e implantación del código de ética es posible unificar los criterios, normas y conductas que hacen parte del clima organizacional de una Institución **fortaleciendo la disposición consagrada en la ley 115 de 1994 sobre la formación ética y moral en su orientación de promover a esta última a través** del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

Se identificó que el trabajo en equipo para la ejecución del elemento (código de ética) propuesto por el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- se constituye como una herramienta fundamental, puesto que, otorga a cada colaborador la oportunidad de expresar su punto de vista, haciéndolo participe lo que además facilita la posterior asimilación del código establecido.

Se constata que es de suma importancia que toda entidad, empresa, institución, etc. ya sea de carácter público o privado debe ejecutar acciones que le permitan cualificar su quehacer, lo que le permitirá sobresalir en un mercado cada vez más globalizado y competitivo.

Se demostró que la aceptación del código de ética, implica un logro en la adopción de patrones de conducta encaminados hacia la integración con la comunidad y el afianzamiento del sentido de pertenencia con la institución.

El código de ética es una clara orientación que permite a cada colaborador optar por aquellas alternativas de comportamiento que conducen a su propia realización y convivencia.

BIBLIOGRAFÍA

Departamento administrativo de la función pública (2006). Manual de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Díaz Rodrigo (2004). Elementos éticos. México, Grupo editorial Siglo XXI.

Granda Escobar Rubén Darío (2009). Manual de Control Interno. Bogotá, D.C: Grupo editorial Nueva Legislación LTDA.

McGregor, D. (1960). El lado humano de la empresa: Nueva York: McGraw-Hill.

Paul, L; Lorch, j. (1975). Organización y ambiente. Barcelona: Editorial Labor.

Senado de la República. (2008). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

ENLACES PARA CONSULTA

<http://www.ccre.org.co/> Centro Colombiano de responsabilidad empresarial.

www.mitecnologico.com

www.abcpedia.com/diccionario

www.avancejuridico.com

DISEÑO DEL CÓDIGO DE ÉTICA (CONDUCTA) PARA EL COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL -ACOINPREV- ACORDE CON EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO -MECI-.

El objetivo de la presente investigación consiste en Diseñar el código de ética (conducta) para la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV- acorde con el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI- y de esta manera unificar los criterios sobre las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador permitiéndoles hablar en un mismo lenguaje que les posibilite evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al Centro Educativo.

Palabras clave: código de ética, conducta, valores, principios -MECI- (Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano).

Introducción

Una de las principales preocupaciones de carácter inicialmente internacional y que ha tomado gran fuerza actualmente en el contexto Nacional, por parte de diversas entidades que ofrecen y prestan servicios es lograr los mejores estándares de calidad, es así, como varias organizaciones se han especializado en ofrecer sistemas y normas que les permitan adquirir y desarrollar los elementos necesarios para lograr tal fin. De acuerdo con lo anterior en Colombia es como se da origen al Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- (decreto 1599 de 2005), el cuál determina las

generalidades para implementar y mantener un sistema de Control interno en las entidades públicas y aquellas de carácter privado que opten por adoptarlo, constituyéndose en un medio para lograr el cumplimiento de la responsabilidad institucional de una organización de una manera eficaz, efectiva, eficiente y transparente posibilitando la tan anhelada calidad.

Un elemento del sistema de Control Interno -MECI- se define como el código de ética, herramienta básica dentro de cualquier tipo de organización puesto que dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios estableciendo pautas éticas uniformes para sus miembros, es por este motivo que la presente investigación opto por diseñar el código de ética (conducta) para la Institución Educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV acorde con los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-, para dar solución a la dificultad identificada, la cual radicaba en que por la falta de un código de conducta se carecían de criterios unificados que posibilitarán a todos sus colaboradores hablar en un mismo lenguaje que les permitiera evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al Centro Educativo y además contribuir al fortalecimiento **de las disposiciones consagradas en la ley 115 DE 1994** por la cual se expide la ley general de educación **en su ARTÍCULO 25. Que orienta sobre la formación ética y moral en las instituciones escolares**, misma que se promoverá en el establecimiento educativo a través del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, del ambiente, de la aplicación recta y justa de las normas de la institución, finalmente y directamente relacionado con el objeto de estudio de la presente investigación, del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción

El código de ética (conducta) es una herramienta esencial dentro de cualquier tipo de organización, puesto que, esté dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios, facilitando la comunicación de los propósitos y creencias de una organización y más importante aún el

establecimiento de pautas éticas uniformes para sus miembros, constituyéndose en un elemento esencial de un sistema de Control Interno.

Es sumamente claro que en toda Institución Educativa y entre ellas el colegio COLOMBO INTERNACIONAL -ACOINPREV- una Institución Cristiana de origen privado que ofrece educación con énfasis en gestión empresarial e inglés para los niveles de preescolar, básica y media vocacional en la localidad once (suba) de la ciudad de Bogotá D.C (Colombia), existen una serie de pautas éticas que diariamente todo colaborador emplea en los diferentes procesos y procedimientos que ejecuta, no obstante, la dificultad identificada radica en que por la falta de un código de ética (conducta) se carecen de unos criterios unificados que posibiliten a todos los colaboradores hablar en un mismo lenguaje que permitan evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al Centro Educativo.

2. Formulación del problema

¿Hasta qué punto el diseño de un código de ética (conducta) para el COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL -ACOINPREV-, cumple con el propósito de unificar criterios sobre las normas y conductas que deben asumir sus colaboradores para hablar en un mismo lenguaje?

1.3 Justificación

En la actualidad uno de los elementos que ha impactado generando una revolución en las diferentes dimensiones sociales es la búsqueda de calidad en todas las prácticas, es así como diferentes organismos de orden Nacional e internacional se han esmerado por dictaminar normas y orientaciones que permitan a todo tipo de organización, compartir un mismo lenguaje otorgándole la posibilidad de poder estar a un mismo nivel pensando en la nueva visión del ciudadano ya no de un país sino del mundo.

En concordancia con lo anterior es como surge el decreto 1599 de 2005 por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, el cuál determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de Control interno en las entidades públicas y aquellas de carácter privado que opten por adoptarlo, constituyéndose, esté último se define como un conglomerado de acciones, instrumentos, reglas, principios, mecanismos, fundamentos y procedimientos que ordenados y relacionados entre sí, se constituyen en un medio para lograr el cumplimiento de la responsabilidad institucional de una organización de una manera eficaz, efectiva, eficiente y transparente posibilitando la tan anhelada calidad.

Un elemento esencial del sistema de Control Interno -MECI- por su carácter de punto de partida para implementar todo el modelo se define como el código de ética

(conducta), herramienta básica dentro de cualquier tipo de organización puesto que dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios, facilitando la comunicación de los propósitos y creencias de una organización y más importante aún, el establecimiento de pautas éticas uniformes para sus miembros, es por este motivo que la presente investigación opta por diseñar el código de ética (conducta) para la Institución Educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV- siguiendo los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-, porque inicialmente establece los elementos básicos para su conformación y así dar solución a la dificultad identificada, la cual radica en que por la falta de un código de conducta se carece de unos criterios unificados que posibiliten a todos los colaboradores hablar en un mismo lenguaje que permitan evidenciar de una manera más clara, definida y detallada los elementos de orden ético, los propósitos y creencias que caracterizan al centro educativo y además contribuir al fortalecimiento **de las disposiciones consagradas en la ley 115 DE 1994** por la cual se expide la ley general de educación **en su ARTÍCULO 25. Que orienta sobre la formación ética y moral en las instituciones escolares**, misma que se promoverá en el establecimiento educativo a través del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, del ambiente, de la aplicación recta y justa de las normas de la institución, finalmente y directamente relacionado con el objeto de estudio de la presente investigación, del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Diseñar el código de ética (conducta) para la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV- acorde con el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-.

1.4.2 Específicos

- Elaborar un diagnóstico sobre la gestión ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV-.
- Implantar y conformar mediante acto administrativo el Comité de Ética de la institución educativa y designar el Gestor de Ética.
- Definir los valores de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL -ACOINPREV-.

- Elaborar con la participación de todos los colaboradores el Código de Ética para la Institución.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco legal

2.1.1 Control interno

Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI-

La Constitución Política de 1991 incorporó el concepto del Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Por su parte, la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismo del Estado, y la Ley 489 de 1998 dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno.

El (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] ,2006) afirma que:

Con el fin de buscar mayor eficacia e impacto del Control Interno en las entidades del Estado, el Departamento Administrativo de la Función Pública, promovió la adopción e implementación de un modelo de Control Interno, iniciativa que fue acogida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, que condujo a la expedición del Decreto 1599 de 2005 “por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI”.

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI- proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, se adapta a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministran.

El propósito esencial del MECI es orientar a las entidades hacia el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado, para lo cual se estructura en tres grandes subsistemas, desagregados en sus respectivos componentes y elementos de control:

Subsistema de Control Estratégico: agrupa y correlaciona los parámetros de control que orientan la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas.

Subsistema de Control de Gestión: reúne e interrelaciona los parámetros de control de los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión: planes, programas, procesos, actividades, procedimientos, recursos, información y medios de comunicación.

Subsistema de Control de Evaluación: agrupa los parámetros que garantizan la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación y evaluación.

Este enfoque concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad y le permite estar siempre atenta a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos con la ciudadanía, garantiza la coordinación de las acciones y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.

Dentro del subsistema Control Estratégico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI, se encuentra el elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos.

Elemento que según el (DAFP, 2006):

Define el estándar de conducta de la entidad pública. Establece las declaraciones explícitas que en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordados en forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad social del Estado. Se requiere que su formulación sea explícita para que se convierta en un parámetro del comportamiento que oriente la actuación de todos los servidores, genere transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza para el logro de los objetivos de la entidad y de los fines del Estado. En los documentos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, estos estándares de comportamiento son conocidos como código de ética o decálogo de valores. (p.19)

A continuación y de acuerdo con Granda,(2009) el elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos del subsistema Control Estratégico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI- , encuentra una normatividad basada en un marco legal aplicable a la entidad u organismo. Está compuesto por los artículos 1, 2, 5, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 28, 83 y 127 de la Constitución Política, por las Leyes 87/93, 190/95, 734/02, 872/03, por los Decretos 1567/98, 4110/04, 1227/05, 3622/05, 1599/05 y por una circular externa instructiva 045/07, mismos que se presentan a continuación.

2.1.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 1

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.

Artículo 2

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están constituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencia, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 5

El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Artículo 11

El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.

Artículo 13

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 15

Todas las personas tienen derechos a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagrada en la Constitución. La correspondencia y demás formas de comunicación son inviolables. Solo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley. Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley.

Artículo 16

Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Artículo 18

Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Artículo 19

Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.

Artículo 28

Toda persona es libre. Nadie puede ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad judicial competente, con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la ley. La persona detenida preventivamente será puesta a disposición del juez competente dentro de las treinta y seis horas siguientes, para que éste adopte la decisión correspondiente en el término que establezca la ley. En ningún caso podrá haber detención, prisión ni arresto por deudas, ni penas y medidas de seguridad imprescriptibles.

Artículo 83

Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

Artículo 127

Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.

A los empleados del Estado y de sus entidades descentralizadas que ejerzan jurisdicción, autoridad civil o política, cargos de dirección administrativa, o se desempeñen en los órganos judicial, electoral, de control, les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio. Los empleados no contemplados en esta prohibición podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la ley. La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta.

2.1.3 Leyes

2.1.3.1 Ley 87. Noviembre 29 de 1993

“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1°. Definición del Control Interno.

Artículo 2°. Objetivos del sistema de Control Interno.

Artículo 3°. Características del Control Interno.

Artículo 4°. Elementos del Sistema de Control Interno.

Artículo 5°. Campo de aplicación.

Artículo 6°. Responsabilidad del Control Interno.

Artículo 7°. Contratación del servicio de Control Interno con empresas privadas.

Artículo 8°. Evaluación y Control de Gestión en las organizaciones.

Artículo 9°. Definición de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno.

Artículo 10. Jefe de la unidad u oficina de coordinación del control Interno.

Artículo 11°. Designación del jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno.

Artículo 12°. Funciones de los Auditores Internos.

Artículo 13°. Comité de coordinación del sistema de Control Interno.

Artículo 14°. Informe de los colaboradores del Control Interno.

Artículo 15°. Término de aplicación.

Artículo 16°. Vigencia.

2.1.3.2 Ley 734 febrero 5 de 2002

“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”

Libro uno

Título 1. Principios rectores de la ley disciplinaria.

Título 2. La ley disciplinaria.

Título 3. La extinción de la acción disciplinaria.

Título 4. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del colaborador público.

Título 5. Faltas y sanciones

Libro dos

Título Único. La descripción de las faltas disciplinarias en particular.

Libro tres

Título 1. Régimen de los particulares.

Título 2. Régimen de los notarios.

Libro cuatro

Título 1. La acción disciplinaria.

Título 2. La competencia.

Título 3. Impedimentos y recusaciones.

Título 4. Sujetos procesales.

Título 5. La actuación procesal.

Título 6. Pruebas

Título 7. Nulidades

Título 8. Atribuciones de policía judicial.

Título 9. Procedimiento ordinario.

Título 10. Ejecución y registro de las sanciones.

Título 11. Procedimientos especiales.

Título 12. Del régimen de los colaboradores de la rama judicial.

2.1.3.3 ley 872. Diciembre 30 de 2003

“Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios”

Artículo 1º. Creación del sistema de gestión de la calidad.

Artículo 2º. Entidades y agentes obligados.

Artículo 3º. Características del sistema.

Artículo 4º. Requisitos para su implementación.

Artículo 5º. Funcionalidad.

Artículo 6º. Normalización de calidad en la gestión.

Artículo 7º. Certificación de calidad. Artículo 8º. Apoyo estatal.

Artículo 9º. Vigencia.

2.1.3.4 Ley 115 de 1994.

Artículo 1o. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente ley señala las normas generales para regular el servicio público de la educación que cumple una función social acorde con las

necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la constitución política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De conformidad con el artículo 67 de la constitución política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social. La educación superior es regulada por ley especial, excepto lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 25. Formación ética y moral. La formación ética y moral se promoverá en el establecimiento educativo a través del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, del ambiente, del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo, de la aplicación recta y justa de las normas de la institución, y demás mecanismos que contemple el Proyecto Educativo Institucional.

2.1.4 Decretos

2.1.4.1 Decreto número 4110. Diciembre 9 de 2004

“Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública”

Artículo 1

Adoptase la norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública NTCGP 1000:2004, la cual determina las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados al artículo 2º de la Ley 872 de 2003.

Artículo 2

El establecimiento y desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos y entidades públicas a que hace referencia el artículo 2º de la Ley 872 de 2004, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás colaboradores de la respectiva entidad.

Artículo 3

Como mecanismo para facilitar la evaluación por parte de la alta dirección, de los ciudadanos y de los organismos de control de la aplicación del Sistema de gestión de la Calidad, cada entidad con fundamento en el literal h) del artículo 4º de la Ley 872 de 2003, deberá diseñar un sistema de seguimiento que incluya indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Artículo 4

Los estímulos y reconocimientos para aquellas entidades del orden nacional y territorial que hayan implementado sistemas de Gestión de la Calidad exitosos, se hará a través del Premio Nacional de alta Gerencia y Banco de Éxitos que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 5

Vigencia

2.1.4.2 Decreto número 1599. Mayo 20 de 2005

“Por el cual se adopta el Modelo Estándar de control Interno para el Estado Colombiano”

Artículo 1

Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5º de la Ley 87 de 1993.

El modelo Estándar de control Interno para el Estado Colombiano MECI es parte integrante del presente decreto.

Artículo 2

El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás colaboradores de la respectiva entidad.

Artículo 3

El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, administrará y distribuirá para todas las entidades del Estado obligadas conforme al artículo 5º de la Ley 87 de 1993, los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo e implementación de cada uno de los elementos, componentes y subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno.

Artículo 4

Transitorio. Las entidades obligadas a implementar el Sistema de Control Interno deberán adoptar el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano en un término no superior a 24 meses contados a partir de la vigencia del presente decreto.

Artículo 5

Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

2.1.4.3 Decreto 1567 de 1998 agosto 5

“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Título preliminar

Capítulo I disposiciones comunes

Título I sistema nacional de capacitación

Capítulo II disposiciones generales

Capítulo III inducción y reinducción

Capítulo IV áreas y modalidades de la capacitación

Capítulo V régimen de obligaciones

Título II sistema de estímulos para los empleados del estado

Capítulo I disposiciones generales del sistema de estímulos

Capítulo II programas de bienestar social e incentivos

Capítulo III programas de bienestar social

Capítulo IV programas de incentivos

Capítulo V disposiciones varias

2.1.4.4 Decreto 1227. 21 de febrero de 2005

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.”

Título I estructura del empleo

Capítulo II empleos de carácter temporal

Capítulo III empleos de medio tiempo y de tiempo parcial

Título II vinculación a los empleos de carrera

Capítulo I provisión de los empleos

Capítulo II de los procesos de selección o concursos

Capítulo III comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período

Título III del registro público de carrera administrativa

Título IV evaluación del desempeño y calificación de servicios
Capítulo I evaluación del desempeño laboral
Capítulo II evaluación y calificación del período de prueba

Título V sistema Nacional de capacitación y estímulo
Capítulo I sistema Nacional de capacitación
Capítulo II Sistema de estímulos

Título VI del retiro del servicio
Título VII reformas de las plantas de empleos
Título VIII gerencia Pública
Título IX disposiciones generales

2.1.4.5 Decreto número 3622 de 2005 10 octubre

“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.

Capítulo I
Ámbito de aplicación y definiciones
Capítulo II
Políticas de desarrollo administrativo
Capítulo III
Instancias de participación y sus competencias
Capítulo IV
Operatividad del sistema de desarrollo administrativo
Capítulo V
Disposiciones finales
2.1.5 CIRCULARES

2.1.5.1 Circular instructiva 045 agosto 1 de 2007

El Superintendente Nacional de Salud en uso de las facultades legales conferidas por el Decreto 1018 del 30 de marzo de 2007, artículo 6°, numerales 10, 12, 23 y 42 de 2007 considera de especial importancia impartir instrucciones que orienten la gestión de las instituciones aseguradoras y prestadoras del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Se trata de normas auto impuestas que más allá del acatamiento de las de carácter jurídico, se establecen por los directos responsables del servicio como mecanismos autor regulatorios de alcance ético y que sirven para orientar el desarrollo de cada organización, su relacionamiento con los demás actores del sistema y, en particular, con los usuarios del servicio de la salud, mediante la definición de los valores, los principios y el marco normativo ético

que debe determinar el comportamiento de la organización y sus miembros, su forma de organización y operación y las relaciones de gobierno aplicables.

Por tal razón, se establecen los elementos mínimos que han de observar los actores del Sistema de Seguridad Social en Salud en la elaboración de los códigos, con el fin de asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión e inherentemente validar su objeto misional en el sistema.

Los conceptos e instrucciones siguientes servirán de base para que la entidad a su cargo diseñe, ejecute e implemente los mecanismos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos para los Códigos de Ética (conducta) y de Buen Gobierno.

Código del Buen Gobierno

También denominado código de gobierno corporativo, se define como el documento que compila los compromisos éticos de la alta Dirección respecto a la gestión, íntegra, eficiente y transparente en su labor de dirección y/o Gobierno, que a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación, son promulgadas ante los diversos públicos y grupos de interés, con el fin de generar confianza tanto en los clientes externos como internos.

Código de Ética

También denominado Código de Conducta. Es el documento que compendia las disposiciones referentes para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que en coherencia con el Código del Buen Gobierno, todo colaborador de la entidad debe observar en el ejercicio de sus funciones.

Ética Pública

Son las pautas que orientan la gestión de aquellas personas que desempeñan una función pública. Se refiere a la disposición interna de quienes dispensan servicios públicos para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

Políticas

Directrices u orientaciones por las cuales la Alta Dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la gestión de servicio, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y propósitos.

Principio

Causa fundamental o verdad universal; lo inherente a cualquier cosa. La explicación última del ser de algo. La fuente primaria de todo ser, de toda la actualidad y de todo conocimiento.

Principios éticos

Creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarnos interna y externamente, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual el colaborador o el grupo de trabajo se adscriben.

Valores

Formas de ser y actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad

Es el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país establecido por el Decreto 1011 de 2006

Modelo Especial de Control Interno – MECI

Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto número 1599 de 2005 modificado en su artículo 4° por el Decreto 2621 de 2006. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, gestión y evaluación del desempeño institucional, con el propósito de mejorarlo mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación.

Riesgos

Posibilidad de ocurrencia de eventos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos de la Entidad, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones o generando oportunidades para su cumplimiento.

Estructuración del código de ética (conducta)

El documento versará en todo caso sobre los siguientes órdenes temáticos:

1. Las generalidades de la empresa.

2. La plataforma estratégica de la empresa.
3. Los principios éticos.
4. Los valores institucionales.
 5. Las políticas a observar para la gestión ética, a nivel de la interacción con los diferentes grupos de interés, entre la empresa y respecto a los usuarios, entre los colaboradores de la organización, en relación con el manejo de la información y el uso de los bienes, así como en lo que se refiere a la interacción con actores externos, la sociedad, el Estado, la competencia, el medio ambiente.
6. Principios de responsabilidad social empresarial.
 7. Los mecanismos para la difusión y socialización permanente del Código.
 8. El establecimiento de los procesos e instancias que permitan, a través de indicadores, el control sobre el sistema de gestión ética institucional.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Código de ética

El código De ética es una herramienta esencial dentro de cualquier tipo de organización, puesto que, esté dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios, facilitando la comunicación de los propósitos y creencias de una organización y más importante aún, el establecimiento de pautas éticas uniformes para sus miembros. Códigos que según el (Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial [CCRE],2007) “Al ser construidos mediante la participación y consenso en torno a los valores propios de cada cultura organizacional, permiten definir el papel de la organización, los aportes y compromisos que puede asumir y las políticas de acción que hacen viable una gestión socialmente responsable”.

De acuerdo con el (CCRE, 2007) “mediante un proceso de construcción del código de ética, cada empresa hace formal el compromiso ético que asume dentro de la sociedad en la que se circunscribe su negocio”, situación que permitirá a la entidad u organismo poseer unos criterios unificados, que le posibilitara hablar en un mismo lenguaje, lo cual, permitirá evidenciar de una manera más clara, definida y detallada, los elementos de orden ético que lo caracterizan. Desde esta perspectiva el código de ética “define las pautas de comportamiento de sus miembros, reconoce su papel como actor social y

se compromete con la construcción de un país que promueva el desarrollo humano” (CCRE, 2007).

2.2.2 Historia de los códigos

Al consultar antecedentes en la materia, surgen corrientes que es bueno considerar. De un lado, la adopción de códigos de conducta o de ética se ha relacionado con la protección de derechos de los trabajadores frente a las nuevas manifestaciones de la relación laboral y las diversas formas alternativas de contratación de servicios.

Según Díaz (2007):

En efecto, los empleadores han empleado el expediente de códigos tales para establecer un ámbito más allá de la ley, en cuanto a derechos de los trabajadores, instados por las organizaciones sindicales y determinados por la necesidad de acreditar que su cadena productiva se ejecuta con respeto a pautas mínimas de dignidad y promoción de las personas que le sirven.

Ello enlazado con la preocupación de OIT por las condiciones y la naturaleza del trabajo digno y los requerimientos frente al mercado global de preservar derechos fundamentales de los trabajadores y evitar el dumping social en el comercio transnacional.

Pero así mismo y en particular en las últimas dos décadas, la aplicación de códigos de ética y buen gobierno se ha hecho general en el campo de la inversión y administración de recursos a nombre de terceros.

Por ello, ha sido el sector financiero, de las grandes empresas y de las sociedades anónimas, el que con especial insistencia dinamizó la adopción de herramientas tales.

Con el fin de generar confianza en los inversionistas de capital, así como de establecer un marco de acción para los administradores, estas organizaciones han venido adoptando códigos en los que se regulan pautas de comportamiento organizacional y directivo, para asegurar el buen manejo de los recursos y la correcta administración de fondos.

Esto ligado al concepto de la rendición de cuentas, el debido manejo de la información, las obligaciones con el medio ambiente y la responsabilidad social empresarial, materias que permean con fuerza el mundo de los negocios y la gestión en lo privado y en lo público.

Pero así mismo la tendencia de la autorregulación se ha acercado al ámbito de los servicios públicos, estableciéndose con particular fuerza como mecanismo

válido para garantizar el buen desempeño de la función pública y la prevención y erradicación de la corrupción administrativa.

De tal suerte, los códigos de conducta y de buen gobierno han sido empleados como mecanismos para garantizar la transparencia y corrección del comportamiento de lo público, en particular para soportar el buen desempeño de quienes cumplen funciones o servicios públicos y evitar fenómenos de corrupción, prevenir sobornos y establecer compromisos éticos por la moral administrativa.

Los administradores de recursos y servicios públicos deben dar cuenta de su gestión y ejecutarla bajo los preceptos de ley, pero así mismo comprometerse con pautas éticas de comportamiento, que asuman como vinculantes con miras a cumplir el fin del servicio de cara a los usuarios y en su relación con los diferentes grupos de interés que interactúan con ellos.

2.2.3 ¿Para que sirven los códigos?

Al desarrollar un recorrido por la literatura expuesta frente a éste tema, es posible identificar una gran variedad de razones y fundamentos que sustentan la importancia y funcionalidad de la instauración de un código de ética en un ambiente u entorno laboral, reconociendo de una manera más detallada la serie de beneficios y cambios que otorga.

De acuerdo a lo anterior Díaz (2007) las compila de la siguiente manera:

La consolidación de los esquemas de calidad, a partir de principios y pautas auto impuestas de comportamiento individual y organizacional.

La mejora en las condiciones de bienestar y habitabilidad humana al interior de las organizaciones, al promoverse la aplicación de pautas de respeto hacia los colaboradores.

La socialización y sensibilización sobre aspectos éticos contribuye a generar una cultura organizacional y ciudadana de exigencia y respeto recíproco, a la vez que impulsa un mayor conocimiento sobre los derechos y deberes de la organización.

El establecimiento de canales para la solución de diferencias y conflictos, tanto entre actores del sistema, como entre colaboradores de cada organización, así como fundamentalmente en relación con los usuarios.

La reducción de conflictos en el sistema a partir de la aplicación de normas auto impuestas de comportamiento.

La generación de mayor confianza en frente a la gestión de aseguradores y prestadores del servicio.

La oportunidad para prestar un mejor servicio a los usuarios, a partir del reconocimiento y aplicación de principios y valores contenidos en los códigos.

La superación de concebir el servicio con alcances reglados meramente por lo legal y reformular el compromiso ético a partir de principios reconocidos en colectivo.

La oportunidad de clarificar y definir en forma dialogada las relaciones con otros actores y grupos de interés, entre ellos, el Estado, la comunidad, el medio ambiente, las asociaciones de usuarios, los jueces, los contratistas y proveedores.

2.2.4 ¿Como adoptar los códigos?

De acuerdo con Granda (2007) “Una característica esencial de los procesos de gestión ética tiene que ver con el respeto pleno al ser de cada organización” (p.102), desde esta perspectiva es importante iniciar el proceso reconociendo que cada entorno laboral reúne una serie de características que pueden obedecer a concepciones de orden social, política, religiosa, entre otras, las cuales hacen que cada ambiente se constituya o posea una serie de elementos de orden particular, mismos que se deben respetar y se constituyen como el punto de partida del trabajo a ejecutar. Por lo tanto Granda (2007) sostiene que “no existen códigos aplicables con validez universal. Los códigos de ética habrán de ser asumidos por cada organización a la medida de sus necesidades, posibilidades y aspiraciones” (p.103).

Como se menciono anteriormente el código de ética debe estar directamente relacionado con los fines particulares de la entidad, institución o empresa, lo que permitirá exponer al contexto una propuesta que evidencie tanto su ser como hacer, no obstante Granda (2007) menciona algunas pautas a tener en cuenta:

Deliberación razonada: Se requiere que la implementación de estos códigos comprometa un esfuerzo de comunicación que permita alcanzar a partir de un lenguaje común, mínimos regulatorios para alcanzar objetivos comunes.

Participación proporcional: Las pautas de Gobierno y conducta habrán de ser descubiertas a partir de esfuerzos de participación y relacionamiento

interpersonal. Se requiere el concurso de un número adecuado de quienes constituyen cada organización para adoptar estos instrumentos

Sensibilización y socialización: Tanto la adopción como la aplicación de estos instrumentos, demandan adecuados procesos de divulgación, sensibilización y socialización de los códigos. Como se trata de regulaciones éticas auto impuestas, es imperativo asegurar la apropiación de todos cuantos constituyen las organizaciones, para que asimilen vitalmente sus prescripciones y se conviertan en voceros de sus principios y valores.

Una vez adoptados los códigos es altamente recomendable adelantar una labor orientada a bajar los postulados y directrices que ellos contienen a las diferentes áreas y procesos de las organizaciones, de tal manera que se construyan compromisos puntuales de mejoramiento y apropiación que inclusive han de llegar a cada colaborador, mediante una decisión personal que en su carta individual ética hacia propósitos compartidos de la carta magna organizacional. Se demanda también la identificación de defensores, promotores, ángeles o custodios de la gestión ética, como voceros o abanderados del servicio en las organizaciones.

Medición y seguimiento: Lo que no se mide no puede ser mejorado. Es imperativo igualmente para la construcción y reforma de los códigos, en particular, para el de ética o conducta, que las organizaciones adelanten procesos de medición sobre la percepción y el clima ético en el cual se desempeñan.

Para ello es recomendable la aplicación de encuestas o sondeos entre sus colaboradores y también frente a sus relacionados; se trata de un proceso que debe ser permanente y continuo, pues solamente a partir de mediciones sucesivas podrá establecerse la percepción sobre la operación ética de la entidad.

Mejora continua: La ética en las organizaciones no es un suceso sino un proceso. Como todo proceso, evoluciona con el tiempo y las circunstancias de la organización. Los códigos no deben asumirse como fotografías de la realidad ética, sino asumir la condición de videos en constante cambio, para lo cual habrán de establecerse procedimientos de seguimiento y evaluación, así como instancias dinamizadoras de la ética que permitan la proposición y adopción de reformas a los códigos cuando se requiera por la organización.

Institucionalidad estratégica: La ética importa, todo lo ético es rentable. Es necesario que la organización, desde su alta directiva, asuma el componente ético como clave para el desarrollo estratégico empresarial. Así mismo resulta conveniente que todos los colaboradores entiendan la utilidad y conveniencia de los códigos y de la gestión ética en la organización, tanto desde la óptica

individual como desde la mirada colectiva. De igual manera, es preciso que los códigos establezcan una institucionalidad en la organización que permita aplicar sus contenidos, resolver las inquietudes éticas y formular recomendaciones frente a violaciones a los parámetros autos impuestos.

2.2.5 Los principios

Granda (2009) sostiene “que los principios son normas o ideas fundamentales no negociables, que rigen el pensamiento o la conducta para un líder, son realidades que orientan el obrar de una persona” (p.113), los principios son nuestra esencia como seres humanos y que nadie nos puede quitar, son el legado que nos dejaron nuestros padres, y que nosotros legaremos a nuestros hijos, estos hacen de nosotros personas de bien y auténticas ante la comunidad con la que estemos involucrados.

2.2.6 los valores

Granda (2009) Afirma que los valores:

Son la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas, favorecen el desarrollo y la realización del hombre como persona y le dan sentido moral a nuestras vidas.

Los valores además de entenderse, se acogen en el corazón y se viven, sensibilizan al hombre para darle apertura hacia los demás y lo demás. Ejercen la función de ensamblarlo con los otros y lo otro. De esta manera los valores nos hacen, nos definen.

Es lo que nos estimula a hacer o no hacer, a amar o no amar, a creer o a negar. Los anti-valores hacen todo lo contrario, lo negativo, pero tanto los unos como los otros nos llaman a actuar sobre el mundo de algún modo.

Los valores influyen en todo lo que hacemos y tienen una base cultural, genética, de habilidades, familia y religión. Ocupan un lugar especial en nosotros. Determinan lo que decidimos hacer y lo que nos decidimos a no hacer (p.126).

Los valores y anti valores, representan el camino de nuestra vida que se divide de acuerdo a las situaciones y a nuestro comportamiento, como seres individuales y autónomos tomamos la decisión de construir nuestra vida bajo valores fuertes y propios o dejarnos arrastrar por aquellos que no son los más apropiados pero que en determinado momento encontramos más convenientes.

2.3 Marco contextual

En la ciudad de Bogotá D.C (Colombia) en la localidad once “suba” se encuentra ubicada la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV, entidad que se crea por el interés de una organización de orden internacional fundamentada en una doctrina cristo-céntrica de ofrecer una educación con los estándares más altos de calidad a un precio asequible, es por esto que hoy en día luego de 15 años de labores se constituye como uno de los centro educativos con más proyección de la zona, gracias al constante apoyo de la organización internacional en materia económica y académica.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Investigación descriptiva

Según B. Van Dalen y William J. Meyer, (1998):

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Siguiendo los parámetros del anterior tipo de investigación se evidenciará al desarrollar la descripción sobre la gestión ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL ACOINPREV.

3.1 Metodología según el Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI-.

(DAFP, 2006) en el Manual de implementación del Modelo de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- define la metodología para el elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos que incluye el Código de Ética correspondiente al subsistema Control Estratégico de la siguiente manera:

A partir de la elaboración de un Diagnóstico Ético se determina la percepción que tienen los servidores sobre las prácticas éticas en la entidad, se evalúa la

existencia de un documento orientador o código de ética que consolide estas prácticas y su grado de interiorización. Con base en dicho Diagnóstico la entidad define las propuestas para la implementación de este Elemento de Control en caso de no existir en la entidad, o para el mejoramiento del mismo. Los pasos a seguir son:

1. Establecer los criterios y parámetros necesarios para la aplicación de la encuesta a través de la cual se realizará el Diagnóstico, garantizando una cobertura en todas las áreas de la organización. Estas instrucciones serán transmitidas al Equipo MECI por el Representante de la Dirección. Responsable: Comité de Coordinación de Control Interno.

2. Aplicar la encuesta definida en el Formato 1.1.1 Diagnóstico Ético - Encuesta de Opinión. Es importante determinar el tamaño de la muestra mínima sobre la cual se aplicará la encuesta, por lo que se recomienda seguir el procedimiento descrito en el Anexo 1. Responsable: Equipo MECI. 3. Tabular, valorar y analizar la información recolectada a través de las encuestas. Es recomendable que este paso se surta siguiendo las instrucciones relacionadas en el Anexo 2. Una vez analizada la información se entrega el Diagnóstico Ético al Representante de la Dirección, junto con las propuestas que garanticen la existencia de este Elemento de Control. Responsable: Equipo MECI.

Nota: Una propuesta podría ser la conformación de un Comité de Ética en la entidad, el cual se constituiría como el agente dinamizador del proceso de gestión ética, al ejercer un liderazgo en la definición de criterios base para la formulación del estándar de control.

4. Someter a consideración del Comité de Coordinación de Control Interno el resultado del Diagnóstico Ético y las propuestas formuladas por el equipo MECI. Responsable: Representante de la Dirección.

5. Analizar el Diagnóstico Ético y adoptar las acciones correspondientes para asegurar la existencia de este Elemento de Control. Responsable: Comité de Coordinación de Control Interno.

3.2 Proceso de implementación del proyecto

3.2.1 Población y muestra (Lista general de los colaboradores del Colegio Colombo Internacional Acoinprev)

El colegio COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV es una institución cristiana de origen privado que ofrece educación con énfasis en gestión empresarial e inglés para los grados comprendidos desde pre jardín de educación preescolar a once de educación media vocacional en la localidad once (suba) de la ciudad de Bogotá (Colombia) para niños y jóvenes entre los tres y dieciocho años de edad. Para efectos de la presente investigación Se trabajará con el equipo de talento humano conformado por treinta y tres empleados.

Lista general de los colaboradores del Colegio Colombo Internacional Acoinprev.

COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV		
LISTA GENERAL COLABORADORES		
NOMBRE		CARGO
1	Carlos Gamma	Pastor
2	Martha Lucia Guerrero	Docente
3	Antonio Garzón	Servicios generales
4	Blanca Agudelo	Secretaria general
5	Ángela Sánchez	Docente
6	Diana Isabel Torres	Docente
7	Soranyi Muñoz	Docente
8	Martha Torres	Psicopedagoga
9	Sergio Andrés Ramírez	Coordinador académico
10	Niyireth Martínez	Docente
11	Iván Darío Parra	Docente
12	Giovanny Rodríguez	Pastor
13	Liney Margarita Solano	Docente
14	Luz Helena Guataqui	Directora
15	Nathaly Calderón	Bibliotecaria
16	Alba Vallejo	Docente
17	Robinson Pardo	Docente
18	Ricardo Riaño	Docente
19	Janssen Duarte	Administrador

20	Claudia Rodríguez	Coordinadora convivencia
21	Edwin Moreno	Docente
22	Martha Quintero	Docente
23	Ulises Palacios	Docente
24	Yaneth Ocoro	Servicios generales
25	Erlin Tinoco Miranda	Docente
26	Yannith Mendivelso	Coordinadora
27	Ana Cecilia Hernández	Docente
28	Astrid Jhoanna Vargas	Docente
29	Mónica García	Docente
30	Derly Quiroga	Docente
31	Luz Mireya Melo	Docente
32	Martha Sepúlveda	Servicios generales
33	Samuel González	Docente

3.2.2 Diagnóstico del ambiente ético del Colegio Colombo Internacional Acoinprev

DIAGNÓSTICO DEL AMBIENTE ÉTICO

Encuesta de opinión formato 1.1.1, la cual pertenece al subsistema de control estratégico del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2005. (DAFP, 2006)

Formato 1.1.1 Diagnóstico Ético- Encuesta de Opinión
Componente: Ambiente de Control fecha: 27 de octubre de 2008
Elemento: Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos
Área:
Califique cada afirmación del cuestionario, de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Valor Descripción 0 No sabe * 1 No se cumple 2 Se cumple Insatisfactoriamente		Valor Descripción 3 Se cumple aceptablemente 4 Se cumple en alto grado 5 Se cumple plenamente	
N°	Afirmación	Valoración	
1	Existe un documento o código de ética que contenga los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos Si valora "No Se Cumple" no valore las afirmaciones que siguen a continuación.		
2	Este documento o código de ética fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.		
3	Se difunden los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos a todos los servidores de la Entidad.		
4	El documento o código de ética se adoptó con la participación de los representantes de las dependencias de la entidad.		
5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el documento o código de ética en todas las dependencias.		
6	Se difunden los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos a la ciudadanía o las personas u organizaciones interesadas en gestión de la entidad.		
7	Para la solución de los conflictos internos se consideran los parámetros del código de ética.		
(*) Marque "No Sabe" en el caso en que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.			

Para efectos de la aplicación de la anterior encuesta se tomo como referencia el anexo 1 del manual de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005 que define la determinación del tamaño de la muestra de acuerdo con el número de empleados de la institución.

Para el COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV, que cuenta con treinta y tres empleados la muestra mínima que le corresponde son treinta y un empleados. Por otra parte la tabulación e interpretación de los resultados se desarrollo de acuerdo al anexo 2 del Manual de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005.

La encuesta realizada en el COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV arrojó los siguientes datos:

Pregunta No 1			
Valor	Frecuencia	Porcentaje	Valor parcial
		(frecuencia / total de encuestas)	(valor * porcentaje)
0	0	0	0
1	33	1	1
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0

Las siguientes preguntas no fueron contestadas, puesto que, la pregunta 1 orienta que Si se valora "No Se Cumple" no valore las afirmaciones que siguen a continuación.

Pregunta	Valor	0	1	2	3	4	5	Total	PP
1	F	0	33	0	0	0	0	33	1
	%	0	1	0	0	0	0		
	P	0	1	0	0	0	0		
2	F								
	%								
	P								
3	F								
	%								
	P								

4	F								
	%								
	P								
5	F								
	%								
	P								
6	F								
	%								
	P								
7	F								
	%								
	P								
P T									1

Obtenido el puntaje total y para interpretar los datos se debe relacionar el resultado con la siguiente tabla:

Rango	Criterios
Puntaje total entre 0.0 y 2.0	Inadecuado
Puntaje total entre 2.1 y 3.0	Deficiente
Puntaje total entre 3.1 y 4.0	Satisfactorio
Puntaje total entre 4.1 y 5.0	Adecuado

De esta manera la encuesta de diagnostico ético- encuesta de opinión arrojó como resultado un estado inadecuado del ambiente ético.

Urge tomar las acciones correctivas en este sentido, por lo cual proponemos diseñar e implementar el producto del elemento acuerdos, compromisos o protocolos éticos, conocido como CÓDIGO DE ÉTICA.

3.2.3 Conformación del comité de la institución educativa Colegio Colombo Internacional Acoinprev mediante acto administrativo (Resolución Rectorial).

COMITÉ DE ÉTICA

Implantar y conformar mediante acto administrativo el comité de ética de la institución educativa y designar el gestor de ética.

RESOLUCIÓN RECTORIAL No. 018

3 de noviembre de 2008

Por medio de la cual se crea el comité de Gestión ética para la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV

La Suscrita Directora de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV, en uso de sus atribuciones,

CONSIDERANDO:

- Que es propósito de la administración promover la ética como elemento transversal a todos los comportamientos y actividades inherentes al cumplimiento de la misión institucional.
- Que el Decreto 1599 de 2005, establece la adopción de Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, -MECI 1000:2005-, como mecanismo tendiente a contribuir con el mejoramiento general de la administración en las instituciones del Estado y que de manera voluntaria y luego de reconocer las cualidades de las norma el colegio como una entidad de carácter privado decide aplicar uno de sus elementos.
- **Que la ley 115 DE 1994** por la cual se expide la ley general de educación en su **ARTÍCULO 25 orienta sobre la formación ética y moral en las instituciones escolares**, misma que se promoverá en el establecimiento educativo a través del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, del ambiente, de la

aplicación recta y justa de las normas de la institución y del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

- Que el comité de ética debe estar conformado por los colaboradores más idóneos para desempeñar dicho cargo.
- Que es del caso designar al gestor de ética como dinamizador del Modelo de Gestión ética.
- Por los considerandos anteriores;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- **Creación:** Crease el Comité de Ética para la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV, como instancia orientadora de la Gestión ética, el cual se regirá por la presente Resolución.

ARTÍCULO 2.- **Integrantes:** El comité de ética estará conformado por:

- Luz Helena Guataquí
Rectora
- Giovanni Rodríguez
Pastor
- Martha Torres
Sicopedagoga
- Ángela Sánchez
Representante de los Docentes
- Gestor de ética

ARTÍCULO 3.- **Funciones:** Son funciones principales del Comité de Ética:

- Definir las políticas del programa de gestión ética.
- Diseñar las estrategias para dinamizar la gestión ética.

- Promover de manera general la conformación de comunidades de prácticas éticas en las áreas organizacionales.
- Hacer seguimiento y evaluar los resultados de proceso de implantación de la gestión ética para disponer los ajustes a las actividades programadas.
- Proponer recomendaciones de conformidad con la actuación que se deriva del numeral precedente.
- Ser vocero oficial de la Entidad en la interpretación de los dilemas éticos que se presenten en la organización.

ARTÍCULO 4.- Reuniones: El Comité de Ética deberá reunirse ordinariamente cada dos (2) meses y de manera extraordinaria cuando sea convocado, levantando siempre la correspondiente acta.

ARTÍCULO 5.- Gestor de ética, nombramiento y funciones: Es el agente ejecutor y dinamizador del proceso de Gestión Ética en la institución, que trabaja en estrecha conexión con el Comité de Ética.

Las principales funciones del gestor de ética son:

- Convocar y presidir las reuniones del comité de ética.
- Coordinar el diseño y ejecución de planes de acción para la gestión de las decisiones del comité de ética.
- Identificar promotores de prácticas éticas en las distintas áreas organizacionales.

- Promover la realización de acciones formativas y comunicativas en torno a las palabras éticas en las diferentes áreas organizacionales.
- Coordinar los procesos de evaluación a la gestión ética.
- Motivar para la conformación de comunidades de prácticas éticas y coordinar las reuniones de las mismas.
- Intervenir como mediador en situaciones de conflicto o dilemas éticos para generar procesos reflexivos concernientes a prácticas no éticas que se presenten en la organización.
- Rendir informe Bimensual al comité de ética acerca de las actividades y el desarrollo del Programa de Gestión ética.

ARTICULO 6. **Designación del gestor de ética:** Se designa como gestor Ético de la institución al coordinador académico Sergio Andrés Ramírez Ortiz.

ARTÍCULO 7.- **Vigencia:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Notifíquese, Publíquese y Cúmplase.

LUZ HELENA GUATAQUI
RECTORA

3.2.4 Definición de los valores éticos que caracterizan al Colegio Colombo Internacional Acoinprev.

Definir los valores éticos del colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL ACOINPREV con la participación de todos los empleados.

Fecha: 10 de noviembre de 2008

Metodología

Para definir los valores éticos del colaborador se convocaron a todos los empleados de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV, se conformaron 10 grupos quienes debían seleccionar un valor de acuerdo a la siguiente pregunta:

¿Cuál cree usted es el valor de mayor importancia que se debe evidenciar en la ejecución de su función?

El equipo de trabajo que definiera el valor debía ir apuntándolo en el tablero y de esta manera evitar que se repitieran.

Grupos de trabajo y selección de los valores

Grupo de trabajo 1		
Integrantes	Cargo	Valor
Carlos Gamma	Pastor	Tolerancia
Martha Lucia Guerrero	Docente	
Antonio Garzón	Servicios generales	

Grupo de trabajo 2		
Integrantes	Cargo	Valor
Blanca Agudelo	Secretaria general	Integridad
Ángela Sánchez	Docente	
Diana Isabel Torres	Docente	

Grupo de trabajo 3		
Integrantes	Cargo	Valor

Soranyi Muñoz	Docente	Servicio
Martha Torres	Psicopedagoga	
Sergio Andrés Ramírez	Coordinador académico	

Grupo de trabajo 4		
Integrantes	Cargo	Valor
Niyireth Martínez	Docente	Responsabilidad
Iván Darío Parra	Docente	
Giovanny Rodríguez	Pastor	

Grupo de trabajo 5		
Integrantes	Cargo	Valor
Liney Margarita Solano	Docente	Respeto
Luz Helena Guataqui	Directora	
Nathaly Calderón	Bibliotecaria	

Grupo de trabajo 6		
Integrantes	Cargo	Valor
Alba Vallejo	Docente	Pertenenencia
Robinson Pardo	Docente	
Ricardo Riaño	Docente	

Grupo de trabajo 7		
Integrantes	Cargo	Valor

Janssen Duarte	Administrador	Lealtad
Claudia Rodríguez	Coordinadora convivencia	
Edwin Moreno	Docente	
Martha Quintero	Docente	

Grupo de trabajo 8		
Integrantes	Cargo	Valor
Ulises Palacios	Docente	Honestidad
Yaneth Ocoro	Servicios generales	
Erlin Tinoco Miranda	Docente	
Yannith Mendivelso	Coordinadora	

Grupo de trabajo 9		
Integrantes	Cargo	Valor
Ana Cecilia Hernández	Docente	Perseverancia
Astrid Jhoanna Vargas	Docente	
Mónica García	Docente	
Derly Quiroga	Docente	

Grupo de trabajo 10		
Integrantes	Cargo	Valor

Luz Mireya Melo	Docente	Eficiencia
Martha Sepúlveda	Servicios generales	
Samuel González	Docente	

LISTA DE VALORES

1. Tolerancia
2. Integridad
3. Servicio
4. Responsabilidad
5. Respeto
6. Pertenencia
7. Lealtad
8. Honestidad
9. Perseverancia
10. Eficiencia

Para finalizar la sesión se convocó a todos los trabajadores para una reunión el 17 de noviembre de 2008, día en el que cada equipo de trabajo debía desarrollar una exposición del valor y presentar una definición del mismo para ser incluida en el código de ética.

Definición de los valores

Sesión para presentar la exposición y definición del valor según los grupos de trabajo.

Grupo de trabajo 1		
Integrantes	Cargo	Valor

Carlos Gamma	Pastor	Tolerancia
Martha Lucia Guerrero	Docente	
Antonio Garzón	Servicios generales	
<p>Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe poseer la capacidad de reconocer al otro como ser libre y único, aunque es probable que existan diferencias, hacen parte de un equipo de trabajo con un objetivo en común, sobre el cual deben trabajar, esto permitirá establecer lazos de comunicación, evaluar posiciones y establecer acuerdos.</p>		

Grupo de trabajo 2		
Integrantes	Cargo	Valor
Blanca Agudelo	Secretaria general	Integridad
Ángela Sánchez	Docente	
Diana Isabel Torres	Docente	
<p>Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe aplicar y promover en sus acción pedagógica los valores y la filosofía propia de su condición como persona Cristiana, entregando toda su capacidad, conocimiento y experiencia laboral. En cualquier circunstancia deberá actuar de tal forma que su conducta genere y fortalezca la confianza de la colectividad institucional sobre su integridad para beneficio propio y de la Institución educativa a la que sirve.</p>		

Grupo de trabajo 3		
Integrantes	Cargo	Valor
Soranyi Muñoz	Docente	Servicio
Martha Torres	Psicopedagoga	
Sergio Andrés Ramírez	Coordinador académico	

Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe estar presto a colaborar y atender de una manera amable y cordial las necesidades del público, esmerándose por lograr su satisfacción, actuando de acuerdo al debido proceso y remitiendo al usuario si es el caso a la correspondiente dependencia, procurando por un contexto de relaciones accesibles, flexibles y de fraternidad.

Grupo de trabajo 4

Integrantes	Cargo	Valor
Niyireth Martínez	Docente	Responsabilidad
Iván Darío Parra	Docente	
Giovanny Rodríguez	Pastor	

Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV es responsable de las acciones u omisiones correspondientes al ejercicio de su función. Debe esmerarse por cumplir y ejecutar con calidad la labor encomendada, misma que debe guardar relación directa con los principios Cristo - céntricos.

Grupo de trabajo 5

Integrantes	Cargo	Valor
Liney Margarita Solano	Docente	Respeto
Luz Helena Guataqui	Directora	
Nathaly Calderón	Bibliotecaria	

Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe ser atento, cuidadoso, justo, cortés y considerado en su relación con sus jefes, subalternos, pares, educandos, padres de familia, visitantes y vecinos.

Grupo de trabajo 6

Integrantes	Cargo	Valor
Alba Vallejo	Docente	Pertenenencia
Robinson Pardo	Docente	
Ricardo Riaño	Docente	
<p>Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe reconocer a la institución educativa y de acuerdo a su carácter de entidad sin animo de lucro y a su filosofía, como una obra de Dios al servicio de la comunidad, siendo un espacio para su desarrollo humano, profesional y espiritual, que le permitirá crecer a nivel personal, pero que le exigirá cumplir con su responsabilidad social, ética, moral y evangélica.</p>		

Grupo de trabajo 7		
Integrantes	Cargo	Valor
Janssen Duarte	Administrador	Lealtad
Claudia Rodríguez	Coordinadora convivencia	
Edwin Moreno	Docente	
Martha Quintero	Docente	
<p>Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV está obligado a guardad discreción y reserva sobre los documentos, procesos, procedimientos, sucesos e informaciones a las cuales tenga acceso o conocimiento, así como también deberá propender por el buen nombre y prestigio de la entidad.</p>		

Grupo de trabajo 8		
Integrantes	Cargo	Valor

Ulises Palacios	Docente	Honestidad
Yaneth Ocoro	Servicios generales	
Erlin Tinoco Miranda	Docente	
Yannith Mendivelso	Coordinadora	
<p>Concepto del valor: : El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV se debe caracterizar por su honor y rectitud en todos sus actos; es la cualidad que hace que una persona actúe y viva en concordancia con lo que piensa, sienta, dice y hace. Siendo honesto consigo mismo, se es honesto con los demás.</p>		

Grupo de trabajo 9		
Integrantes	Cargo	Valor
Ana Cecilia Hernández	Docente	Perseverancia
Astrid Jhoanna Vargas	Docente	
Mónica García	Docente	
Derly Quiroga	Docente	
<p>Concepto del valor: El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV se debe esmerar por alcanzar y cumplir con calidad la labor encomendada y lo propuesto, buscando soluciones a las dificultades que puedan surgir.</p>		

Grupo de trabajo 10		
Integrantes	Cargo	Valor
Luz Mireya Melo	Docente	Eficiencia
Martha Sepúlveda	Servicios generales	
Samuel González	Docente	

Concepto del valor: : El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe desempeñar las funciones de su cargo actuando de acuerdo a los principios propios de la filosofía cristiana, de una manera profesional, diligente y efectiva esmerándose por el mejoramiento de la calidad de sus diferentes prácticas, actuando bajo las siguientes indicaciones:

- Debe actuar de la forma más productiva posible, ejecutando una excelente administración del tiempo laboral y cumpliendo a cabalidad con la función o funciones encomendadas.
- Debe hacer uso razonable de los materiales y bienes a su disposición procurando el rendimiento máximo.
- Debe aportar y comunicar las posibles debilidades y/u oportunidades de los procesos o procedimientos y de esta manera agilizar y mejorar los servicios prestados por parte de las diferentes dependencias.

3.2.5 Definir las disposiciones generales para la constitución del código de ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO-INTERNACIONAL ACOINPREV por parte del comité de ética.

**COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV
COMITÉ DE ÉTICA.
ACTA No. 1**

FECHA: 12 de noviembre de 2008

HORA: 2:00 p.m.

LUGAR: Auditorio general

**1. Verificación del Quórum
Asistentes**

• Luz Helena Guataquí
Rectora

• Giovanni Rodríguez
Pastor

• Martha Torres
Sicopedagoga

• Ángela Sánchez

Representante de los Docentes

- Sergio Andrés Ramírez Ortiz
Gestor de ética

2. Orden del Día

1. Verificación del Quórum.
2. Orden del día.
3. Disposiciones generales del código de ética.
4. Análisis y aprobación de los valores del colaborador de la institución educativa.
5. Definición de los principios generales del código de ética.
6. Definición de los impedimentos éticos.
7. Delegación para la conformación final del código de ética para la institución educativa.
8. Varios.

3. Disposiciones generales del código de ética

El gestor de ética expone al comité los componentes necesarios para la conformación del código de ética como primera media están los principios generales a establecer según aprobación por el comité, luego están los valores del colaborador de la institución educativa, los cuales ya fueron definidos por los empleados de la entidad y finalmente los impedimentos éticos a establecer según aprobación del comité. Por votación unánime se aprueba que los principios generales y los impedimentos éticos sean establecidos por parte del comité de ética.

4. Análisis y aprobación de los valores del colaborador de la institución educativa

Se realiza la aprobación formal de los valores definidos por los empleados de la Institución Educativa -IE- para que sean incluidos en el código de ética.

5. Definición de los principios generales del código de ética.

Principios generales.

- **Finalidad:** El código de ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV tiene por objeto establecer las normas de conducta y las acciones que debe observar todo aquel colaborador que preste servicios a la entidad.

- **Ámbito de aplicación:** De conformidad RESOLUCIÓN RECTORIAL No. 018 del 3 de noviembre de 2008 Por medio de la cual se crea el comité de Gestión ética para la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV y de acuerdo a las consideraciones, funciones y resoluciones consignadas en dicho documento, se crea el código de ética cuyas disposiciones son aplicables a todos los colaboradores de la entidad.

6. Definición de los impedimentos éticos

- Generalidades: Rigen para todos los colaboradores del COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV los siguientes impedimentos de orden ético y moral

Durante la jornada laboral

- Utilizar tiempo correspondiente a la jornada laboral para desarrollar actividades personales o ajenas al cargo desempeñado.
- Interrumpir la labor desarrollada por sus pares con acciones inoportunas o indebidas.

En el ejercicio del cargo

- Usar funciones del cargo para obtener beneficios o privilegios personales o para otras personas entre ellos familiares.
- Usar el cargo, los equipos, documentos y materiales de la Institución Educativa para beneficio personal.
- Usar los servicios de los subalternos con propósitos diferentes a los que son inherentes a su función.
- Realizar actividades que no correspondan a sus funciones y que posibiliten dudas de orden ético o moral.
- Comercializar bienes o servicios en la institución educativa.

- Aceptar o solicitar cualquier tipo de bien o servicio en relación a la prestación de los servicios que le corresponden.

El uso de los bienes inmuebles institucionales

- Utilizar las instalaciones, equipos de trabajo, material didáctico y/o pedagógico entre otros, para fines distintos a los cuales fueron destinados.

7. Delegación para la conformación final del código de ética para la institución educativa.

El comité delega al gestor de ética para recopilar los principios generales, los valores del colaborador de la institución educativa y los impedimentos éticos para de esta manera conformar el código de ética, el cual deberá presentar en la próxima reunión y estudiar su aprobación.

Sin más puntos para tratar, finaliza la reunión a las 5:00 p.m.

Luz Helena Guataquí Giovanni Rodríguez
Rectora Pastor _____

Martha Torres Sergio Andrés Ramírez Ángela Sánchez
Sicopedagoga Gestor de ética Representante Docentes

4. RESULTADOS

4.1 Código de ética del colegio Colombo internacional Acoinprev

CÓDIGO DE ÉTICA

COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV

*PEI: EDUCANDO EN VALORES CRISTIANOS FORMAMOS LÍDERES
COMPETENTES PARA LA VIDA*



LUZ HELENA GUATAQUÍ
DIRECTORA

SERGIO ANDRÉS RAMÍREZ
GESTOR DE ÉTICA

BOGOTÁ – COLOMBIA
2008

PRESENTACIÓN

El código De ética es una herramienta esencial dentro de cualquier tipo de organización, puesto que, éste dictamina las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste sus servicios, facilitando la comunicación de los propósitos y creencias de una organización y más importante aún, el establecimiento de pautas éticas uniformes para sus miembros, constituyéndose como un elemento esencial de un sistema de control interno. Es claro que en toda Institución Educativa -IE- y entre ellas el colegio COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV existen una serie de pautas éticas, que diariamente todo colaborador emplea en los diferentes procesos y procedimientos que ejecuta. De acuerdo a lo anterior lo que hemos logrado con el presente código de ética es establecer unos criterios unificados, que nos posibilitaran hablar en un mismo lenguaje, lo cual, permitirá evidenciar de una manera más clara, definida y detallada, los elementos de orden ético que caracterizan a nuestro Centro Escolar. Desde esta perspectiva no me queda más que invitar a todos los colaboradores de la Institución Educativa a seguir puntualmente las orientaciones expedidas a continuación y de esta manera contribuir a la búsqueda de la excelencia Institucional.

SERGIO ANDRÉS RAMÍREZ

CAPÍTULO I **PRINCIPIOS GENERALES**

Artículo 1. Finalidad

El presente código de ética de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV tiene por objeto establecer las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador que preste servicios a la entidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

De conformidad RESOLUCIÓN RECTORIAL No. 018 del 3 de noviembre de 2008 Por medio de la cual se crea el comité de Gestión ética para la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV y de acuerdo a las consideraciones, funciones y resoluciones consignadas en dicho documento, se crea el código de ética cuyas disposiciones son aplicables a todos los colaboradores De la entidad.

CAPÍTULO II VALORES ÉTICOS DEL COLABORADOR DEL COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV

Artículo 3. Generalidades

Los colaboradores del COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV deben practicar los deberes éticos que se orientan a continuación:

- **TOLERANCIA**

El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe poseer la capacidad de reconocer al otro como ser libre y único, aunque es probable que existan diferencias, hacen parte de un equipo de trabajo con un objetivo en común, sobre el cual deben trabajar, esto permitirá establecer lazos de comunicación, evaluar posiciones y establecer acuerdos.

- **INTEGRIDAD**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV debe aplicar y promover en sus acción pedagógica los valores y la filosofía propia de su condición como persona Cristiana, entregando toda su capacidad, conocimiento y experiencia laboral. En cualquier circunstancia deberá actuar de tal forma que su conducta genere y fortalezca la confianza de la colectividad institucional sobre su integridad para beneficio propio y de la Institución educativa a la que sirve.

- **SERVICIO**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV debe estar presto a colaborar y atender de una manera amable y cordial las necesidades del público, esmerándose por lograr su satisfacción, actuando de acuerdo al debido proceso y remitiendo al usuario si es el caso a la correspondiente dependencia, procurando por un contexto de relaciones accesibles, flexibles y de fraternidad.

- **RESPONSABILIDAD**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV es responsable de las acciones u omisiones correspondientes al ejercicio de su función. Debe esmerarse por cumplir y ejecutar con calidad la labor encomendada, misma que debe guardar relación directa con los principios Cristo céntricos.

- **RESPECTO**

El colaborador de la institución Colegio Colombo Internacional ACOINPREV debe ser atento, cuidadoso, justo, cortés y considerado en la relación con sus jefes, subalternos, pares, educandos, padres de familia, visitantes y vecinos.

- **PERTENECÍA**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV debe reconocer a la institución educativa y de acuerdo a su carácter de entidad sin ánimo de lucro y a su filosofía, como una obra de Dios al servicio de la comunidad, siendo un espacio para su desarrollo humano, profesional y espiritual, que le permitirá crecer a nivel personal, pero que le exigirá cumplir con su responsabilidad social, ética, moral y evangélica.

- **LEALTAD**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV está obligado a guardar discreción y reserva sobre los documentos, procesos, procedimientos, sucesos e informaciones a las cuales tenga acceso o conocimiento, así como también deberá propender por el buen nombre y prestigio de la entidad.

- **HONESTIDAD**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV se debe caracterizar por su honor y rectitud en todos sus actos; es la cualidad que hace que una persona actúe y viva en concordancia con lo que piensa, sienta, dice y hace. Siendo honesto consigo mismo, se es honesto con los demás.

- **PERSEVERANCIA**

El colaborador de la institución educativa Colegio Colombo Internacional ACOINPREV se debe esmerar por alcanzar y cumplir con calidad la labor encomendada y lo propuesto, buscando soluciones a las dificultades que puedan surgir.

- **EFICIENCIA**

El colaborador de la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV debe desempeñar las funciones de su cargo actuando de acuerdo a los principios propios de la filosofía cristiana, de una manera profesional, diligente y efectiva esmerándose por el mejoramiento de la calidad de sus diferentes prácticas, actuando bajo las siguientes indicaciones:

- Debe actuar de la forma más productiva posible, ejecutando una excelente administración del tiempo laboral y cumpliendo a cabalidad con la función o funciones encomendadas.
- Debe hacer uso razonable de los materiales y bienes a su disposición procurando el rendimiento máximo.
- Debe aportar y comunicar las posibles debilidades y/u oportunidades de los procesos o procedimientos y de esta manera agilizar y mejorar los servicios prestados por parte de las diferentes dependencias.

CAPÍTULO III IMPEDIMENTOS ÉTICOS

Artículo 4. Generalidades

Rigen para todos los colaboradores del COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV los siguientes impedimentos de orden ético y moral.

En la jornada laboral

- Utilizar tiempo correspondiente a la jornada laboral para desarrollar actividades personales o ajenas al cargo desempeñado.
- Interrumpir la labor desarrollada por sus pares con acciones inoportunas o indebidas.

En el ejercicio del cargo

- Usar funciones del cargo para obtener beneficios o privilegios personales o para otras personas entre ellos familiares.
- Usar el cargo, los equipos, documentos y materiales de la Institución Educativa para beneficio personal.
- Usar los servicios de los subalternos con propósitos diferentes a los que son inherentes a su función.
- Realizar actividades que no correspondan a sus funciones y que posibiliten dudas de orden ético o moral.
- Comercializar bienes o servicios en la institución educativa.
- Aceptar o solicitar cualquier tipo de bien o servicio en relación a la prestación de los servicios que le corresponden.

El uso de los bienes inmuebles institucionales

- Utilizar las instalaciones, equipos de trabajo, material didáctico y/o pedagógico entre otros, para fines distintos a los cuales fueron destinados.

5. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

5.1 Responsables

Sergio Andrés Ramírez Ortiz

Licenciado en educación básica con énfasis en humanidades y lengua castellana. Experiencia: Tres años de experiencia como Docente de las asignaturas de español y literatura, actualmente ejerce el cargo de coordinador académico en la institución educativa COLEGIO COLOMBO INTERNACIONAL ACOINPREV.

Diana Cristina Donoso Hernández

Licenciada en educación básica con énfasis en educación física. Experiencia: Tres años de experiencia como entrenadora deportiva y un año como Docente de educación básica con la Gobernación de Cundinamarca en el municipio de Sasaima.

5.2 Asesor

Rubén Darío Granda escobar

Veinticinco (25) años en cargos técnicos y ejecutivos: empresas publicas de Medellín, Contraloría de Bogotá, Procuraría general de la Nación, Contraloría General de Medellín, entre otros.

Veinte (20) años de experiencia académica a nivel de posgrados, en áreas de control interno, calidad, control fiscal, control disciplinario, control de gestión, indicadores, finanzas, costos, administración, interventoría, auditoria, medio ambiente, investigación y planeación.

Conferencista nacional e internacional. Par académico del Ministerio de Educación Nacional. Docente investigador. Director y jurado de tesis en universidades varias. Tratadista de planeación, control y calidad.

Autor de los libros: Planificación y control interno. ISBN 958814331-4. Control interno. Sectores publico-privado. Incluye –MECI-. ISBN 958-97784-5-3. Manual de control interno. Sectores publico – privado y solidario. ISBN: 978-958-8371-16-0.

5.3 Cronograma de actividades

AÑO 2008 -2009

MESES ACTIVIDADES	8	9	10	11	12	1
Planteamiento de objetivos y justificación	XXX					
Construcción de marco teórico	X	XXXX				
Diagnostico sobre la gestión ética			XX			

Definición de los valores institucionales			XX			
Conformación del comité de ética				X		
Elaboración del código de ética				XXX		
Análisis de resultados					XX	
Ajustes según observaciones					XX	
Entrega documento completo a tutor						XXX

5.4 Presupuesto

DETALLE	NO HORAS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Impresiones		100	100.000
Transporte		10.000	200.000
Fotocopias		100	50.000
Investigadores	300	20.000	6000000
Total			6350.000

6. CONCLUSIONES

Reconocimos al Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- como una excelente propuesta que propenderá por la calidad de las entidades públicas y de aquellas instituciones privadas que opten por aplicarlo.

Se logro demostrar que con el diseño e implantación del código de ética es posible unificar los criterios, normas y conductas que hacen parte del clima organizacional de una Institución **fortaleciendo la disposición consagrada en la ley 115 de 1994 sobre**

la formación ética y moral en su orientación de promover a esta última a través del comportamiento honesto de directivos, educadores, y personal administrativo.

Se identificó que el trabajo en equipo para la ejecución del elemento (código de ética) propuesto por el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI- se constituye como una herramienta fundamental, puesto que, otorga a cada colaborador la oportunidad de expresar su punto de vista, haciéndolo participe lo que además facilita la posterior asimilación del código establecido.

Se constata que es de suma importancia que toda entidad, empresa, institución, etc. ya sea de carácter público o privado debe ejecutar acciones que le permitan cualificar su quehacer, lo que le permitirá sobresalir en un mercado cada vez más globalizado y competitivo.

Se demostró que la aceptación del código de ética, implica un logro en la adopción de patrones de conducta encaminados hacia la integración con la comunidad y el afianzamiento del sentido de pertenencia con la institución.

El código de ética es una clara orientación que permite a cada colaborador optar por aquellas alternativas de comportamiento que conducen a su propia realización y convivencia.

BIBLIOGRAFIA

Departamento administrativo de la función pública (2006). Manual de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Díaz Rodrigo (2004). Elementos éticos. México, Grupo editorial Siglo XXI.

Granda Escobar Rubén Darío (2009). Manual de Control Interno. Bogotá, D.C: Grupo editorial Nueva Legislación LTDA.

McGregor, D. (1960). El lado humano de la empresa: Nueva York: McGraw-Hill.

Paul, L; Lorch, j. (1975). Organización y ambiente. Barcelona: Editorial Labor.

Senado de la República. (2008). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

ENLACES PARA CONSULTA

<http://www.ccre.org.co/> Centro Colombiano de responsabilidad empresarial.

www.mitecnologico.com

www.abcpedia.com/diccionario

www.avancejuridico.com