



## LA GESTION ÉTICA Y LA GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PUBLICO.

CONSULTORA: SHIRLEY SOFIA TIRADO TORRES

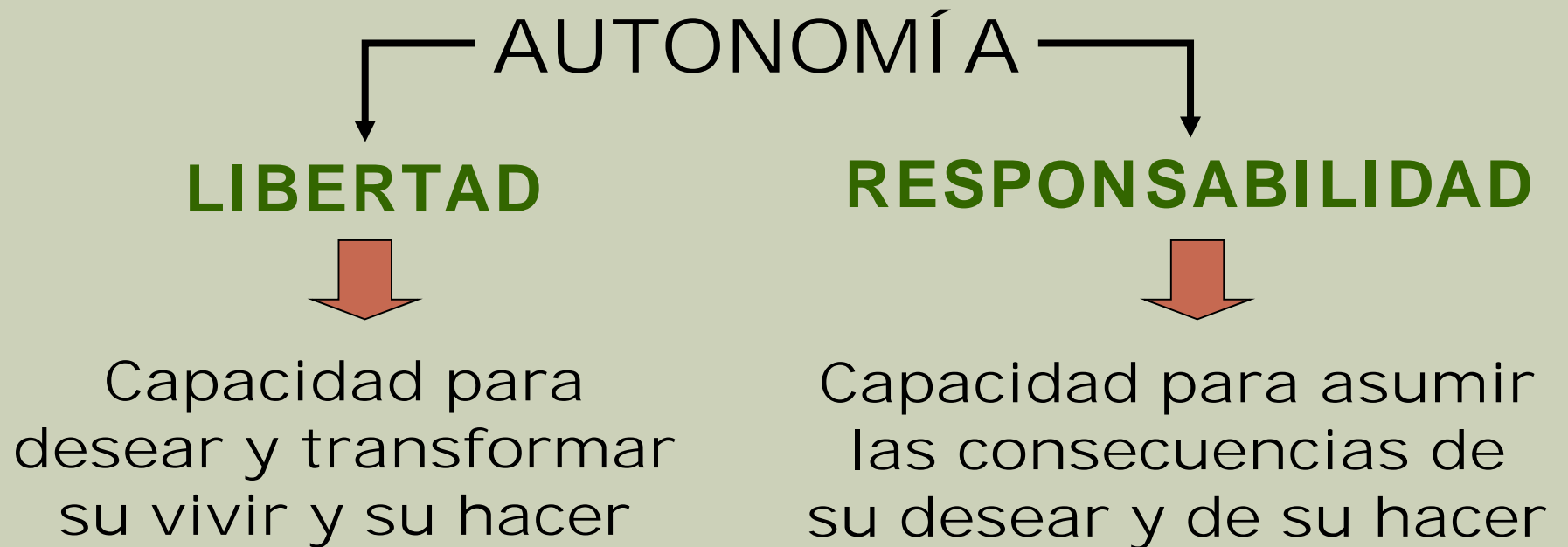
# CONTEXTO DEL CONTROL INTERNO



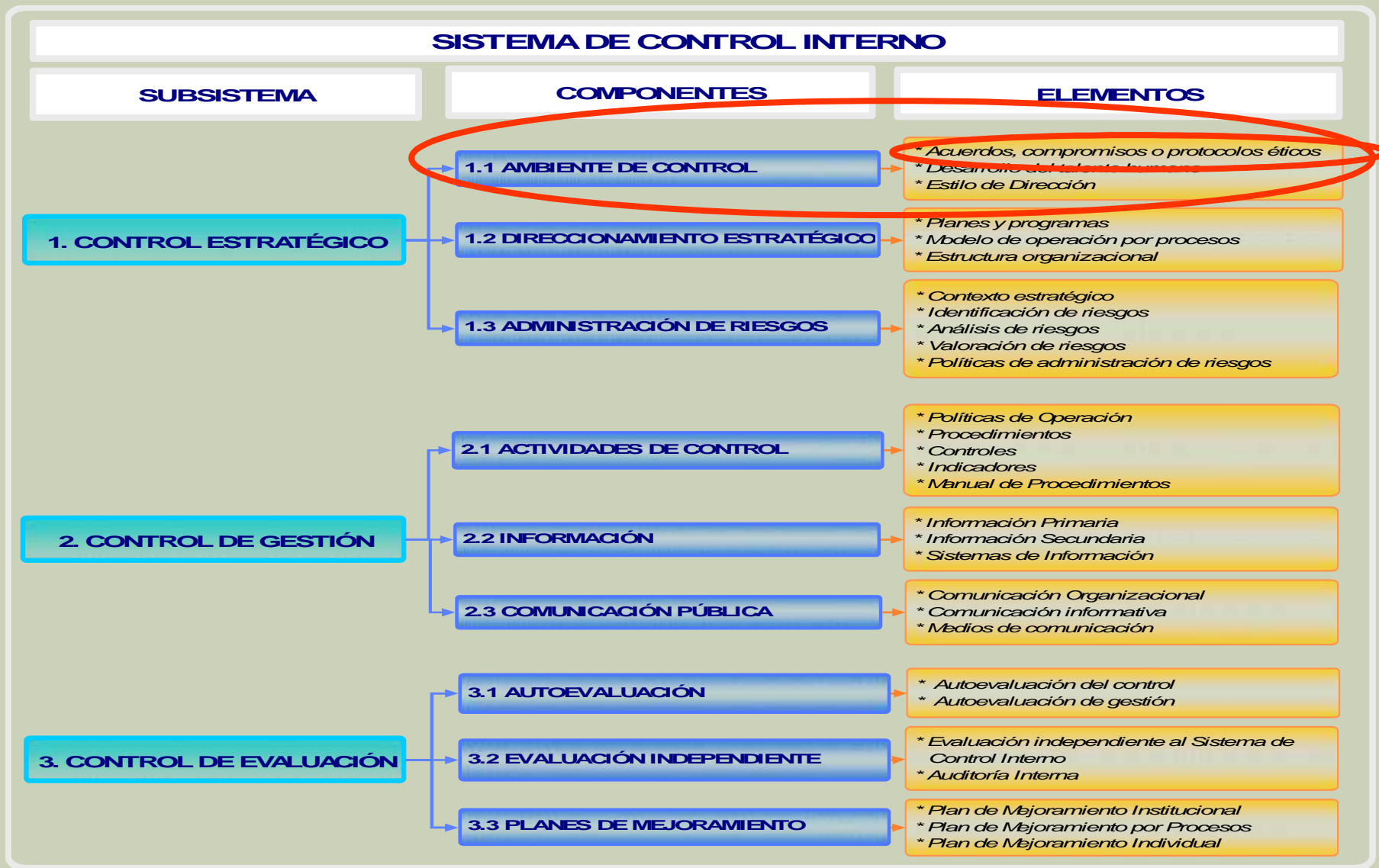
# SISTEMA DE CONTROL INTERNO



# ES EJECUTADO POR PERSONAS



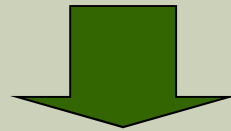
# ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECI



# FUNDAMENTOS

## AUTOCONTROL

Capacidad de cada funcionario de la administración Pública cualquiera que sea su nivel de asumir como propio el Control



El que aplicado al servicio público y a los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad debe garantizar una función transparente y eficaz en procura del cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

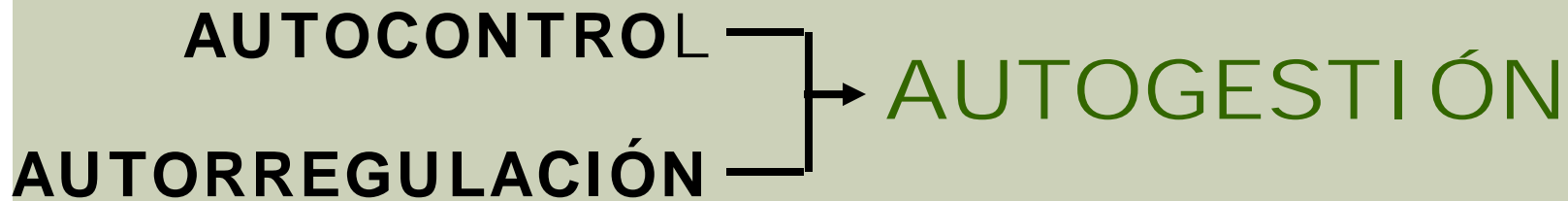
# FUNDAMENTOS

## AUTORREGULACIÓN

Es la capacidad que tiene cada Entidad pública para reglamentar y orientar de acuerdo a sus propias características y necesidades de la Comunidad a la que atiende, orientar su gestión hacia el servicio público y hacia una acción administrativa ejecutada con altos niveles de responsabilidad social.

# FUNDAMENTOS

AUTOCONTROL  
AUTORREGULACIÓN



AUTOGESTIÓN



Red de Conversaciones -  
Coordinación de actuaciones



Logro de objetivos institucionales y  
generación de resultados de orden social,  
finalidad del Estado.



# MECI

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

SUBSISTEMA DE EVALUACION

Métodos  
Procedimientos  
Actuaciones  
Acciones  
Información  
Recursos

Organización  
Planes  
Principios  
Normas

Mecanismos de  
Evaluación y  
Verificación

# EL CONTROL EN TRES GRANDES SEGMENTOS

**De orden *Estratégico***, si se agrupan y correlacionan los parámetros y mecanismos que direccionan la entidad hacia el cumplimiento de sus competencias y objetivos, principios, normas constitucionales y legales, objetivos, metas y políticas.

**De orden *Operacional***, si se reúnen e interrelacionan las partes que constituyen la base para el desarrollo de la gestión: normas, políticas, procesos, actividades, procedimientos, recursos, información y medios de comunicación.

**De orden *Evaluativo***, si se unen y asocian las partes que garantizan la valoración permanente de los resultados de la entidad pública: mecanismos de verificación y evaluación.

# **I - EL SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**Favorece los principios de Responsabilidad, al direccionar estratégicamente la entidad hacia:**

- Los fines legales establecidos**
- Regular el comportamiento de sus servidores hacia el servicio**
- Considerar los eventos o circunstancias capaces de afectar su desempeño**
- Coordinar acciones de prevención para evitar o disminuir efectos potenciales**

## 1.1 COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

Es la base sobre la cual descansa el Sistema de Control Interno, al proporcionar el conjunto de circunstancias o condiciones físicas, sociales o culturales requeridas para caracterizar la manera de asumir el Control Interno.

Se genera al interactuar la integridad, los valores éticos, la competencia profesional, las políticas y prácticas de promoción y desarrollo de los servidores públicos, el estilo de gestión y la actitud de la dirección frente a la asignación de autoridad y responsabilidad,

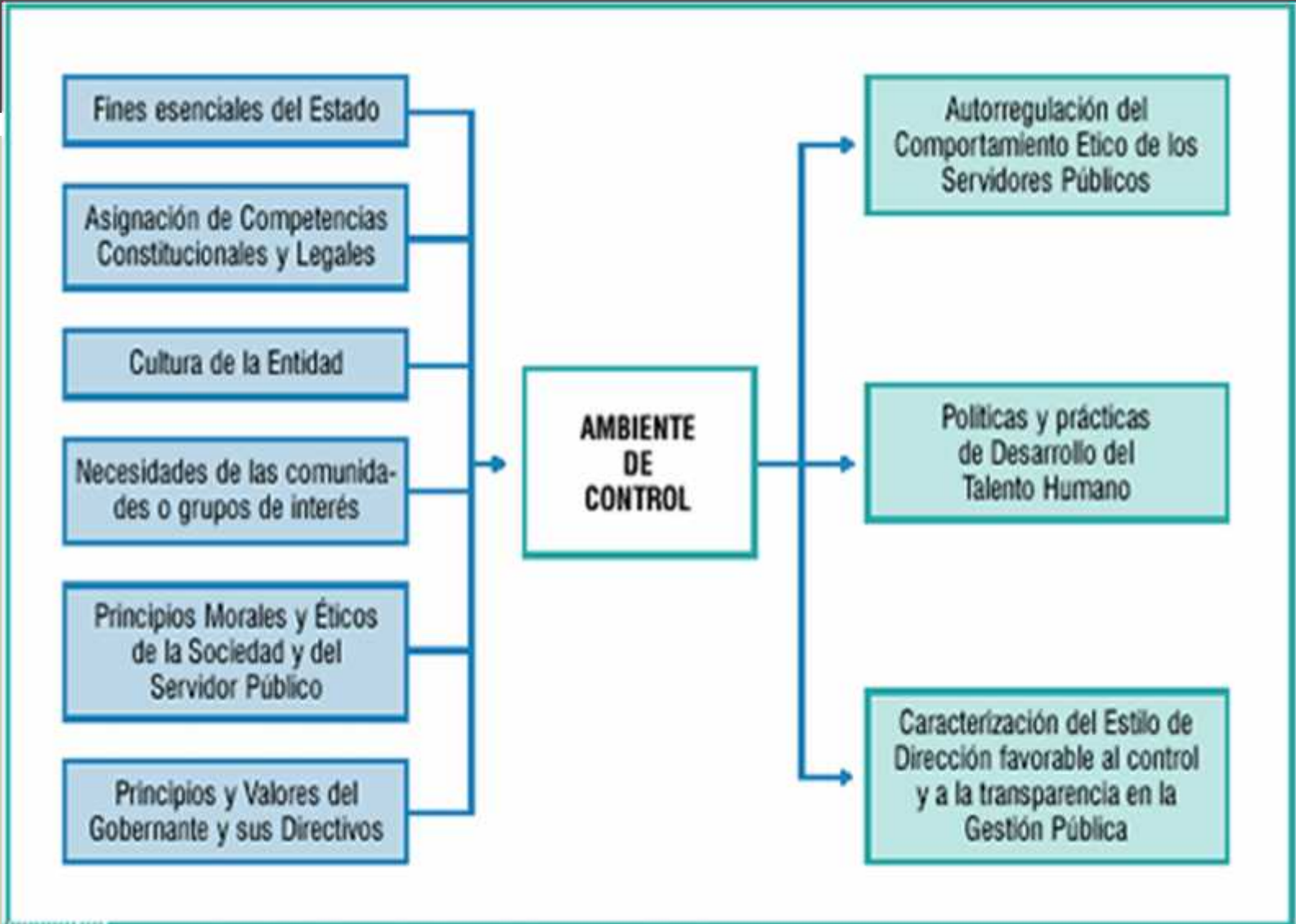


ILUSTRACIÓN No. 5: Ambiente de Control - Insumos y Productos

## **1.1.1. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS**

- **Valores compartidos por los funcionarios.**
- **Políticas éticas estructuradas en un documento.**
- **Determinación de los servidores para actuar acorde con un conjunto de valores definidos.**



## LA GESTION ÉTICA EN EL SECTOR PÚBLICO Y ELEMENTOS PARA SU ESTRUCTURACION





# GESTIÓN ÉTICA

**EL VIAJE MAS MARAVILLOSO NO ES AL CENTRO  
DE LA TIERRA NI A LOS CONFINES DEL  
UNIVERSO; ES AL FONDO DE SI MISMO.**

**JULES VERNE**



## CONTEXTO DE LA ÉTICA

Ética (ethos): costumbre, carácter, forma de ser (del deber ser)

Parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta del ser humano, permite comprender lo que se considera bueno, justo, deseable y correcto.

La moral intenta determinar, a la luz de la ética, lo que cada quien debe hacer (uso de la libertad del hombre)

# CONTEXTO DE LA ETICA

La ética es un asunto práctico y vital que nos mueve a preguntarnos por el sentido de nuestras vidas, a definir modos de comportamiento con los demás, y, en general, a decidir que es bueno, valioso y conveniente para llevar una buena vida humana.

Lejos de toda imposición o visión legalista la ética se fundamenta en la autonomía y la responsabilidad de cada uno de nosotros, en nuestro deber de autorregularnos.

La ética se centra en la persona autónoma, merecedora de respeto y trato digno, inmersa en un entorno social.

## CONTEXTO DE LA ÉTICA EN EL SECTOR PÚBLICO

Para trabajar la cultura ética en el sector público es necesario precisar tres aspectos:

**Políticas** : encaminadas a cumplir la finalidad social del Estado

**Cultura Organizacional**: concebida como la construcción de fines comunes, desarrolla la capacidad institucional para la deliberación ética y la toma de decisiones, facilitar las condiciones para lograr la interiorización de los valores compartidos y propiciar la responsabilidad y autorregulación colectiva.

**Actitud Personal**: El estado será ético si los servidores y servidoras, encargados de administrarlo somos éticos.

## PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

**LOS PRINCIPIOS** éticos del servidor público, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

La ética de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el bien común ciudadano. Los principios éticos tienen como función primordial desarrollar hábitos y actitudes positivas en los servidores públicos, que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para beneficio de la comunidad, y generen confianza y credibilidad en la sociedad.

# PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

**LOS VALORES** Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia, y otorgan efectos positivos dignos de aprobación.

La ley maneja los derechos y objetivos de la comunidad, la ética implica superar los esquemas del interés particular o privado, para hacer que los asuntos de la entidad sean de un verdadero interés general para el servidor.

**Características de los Valores éticos.** Los valores éticos se caracterizan por la permanencia, integridad, satisfacción, jerarquía, trascendencia, dinamismo, aplicabilidad, complejidad y absolutidad.

# VALORES COMUNES

- Bien común
- Participación
- Diálogo
- Respeto
- Solidaridad
- Fraternidad
- Publicidad





# VALORES INDIVIDUALES

❖ Responsabilidad

❖ Honestidad

❖ Transparencia

❖ Confianza

❖ Lealtad

❖ Compromiso

# CÓDIGO DE ÉTICA

Se constituye en una guía de conducta para los actores de la Organización

Debe ser construido colectivamente por quienes hacen parte de la institución, pues en la medida en que todos participen en su elaboración, el Código se legitimará y se convertirá en un compromiso de cada uno con el desarrollo ético, tanto individual como organizacional.

Debe permitir construir colectivamente el carácter corporativo a partir del diálogo y la concertación de las diferentes posiciones y expectativas que poseen los miembros de la Organización.



# CÓDIGO DE ÉTICA

Un Código de Ética es “una de las formas más habituales en las que se explicita y aclara el patrimonio moral de la organización. Se trata de declaraciones corporativas que contribuyen a que este patrimonio moral ayude en la **resolución de conflictos, en la orientación de las decisiones o en la clarificación de las responsabilidades.**

Son un conjunto de normas -principios guías o directrices- que la organización elabora con el fin de esclarecer las relaciones que establece, determinar las responsabilidades, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas en un proyecto de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella.”

**UN CÓDIGO DE ÉTICA,** no puede hacer que los empleados sean intrínsecamente morales. Sin embargo, éste activa el sistema de valores de la organización, proporcionando un sentido colectivo de lo bueno y de lo malo que sirve de base para que los problemas específicos puedan ser sistemáticamente evaluados.

Al vivenciar el código, los empleados estarán motivados a considerar e interpretar los problemas de la empresa desde una perspectiva ética. En consecuencia, se verán impulsados a introducir cambios en situaciones morales críticas que de otra manera serían ignoradas

# ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

**Participación:** Todos los funcionarios de la organización deben participar en la construcción del código de ética

**Ámbito de influencia:** Se debe propender porque la ética tenga incidencia en el ámbito individual, en el organizacional y en el de la formulación y ejecución de las políticas de la entidad pública y en la relación con la ciudadanía.

**Continuidad:** Para que la gestión ética se arraigue en la entidad, debe dejar de ser una preocupación coyuntural, es necesario consolidar el liderazgo de la gestión ética, constituir el comité de ética, gestores de ética y definir políticas de gestión ética con una visión de largo plazo.

- **¿Por qué se gestiona la ética al interior de las entidades u organizaciones?**
- **¿Cuál es el fin de promover actuaciones éticas?**
- **¿Qué alcances prácticos tiene este tipo de gestión al interior de las entidades u organizaciones?**

**DIAGNÓSTIC  
O**

**PROCESO CONSTRUCTIVO DE  
APRENDIZAJE**

# ¿ Qué hace?

**EVALÚA LA ENTIDAD  
FRENTE AL CUMPLIMIENTO  
DE SUS RESPONSABILIDADES  
ÉTICAS Y CONFIGURA EL  
MARCO  
DE ACCIONES ESTRATÉGICAS.**

**¿POR QUÉ SE HACE?**

**IDENTIFICAR EL ESTADO  
ACTUAL DE SUS  
PRÁCTICAS  
Y LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL.**

## **¿CÓMO SE HACE?**

**EXPLÍCITA AQUELLAS  
PRESUNCIONES BÁSICAS  
QUE  
SE TIENE SOBRE LO QUE LA  
ENTIDAD HACE Y  
CONFIGURA SU ENTIDAD.**



# **INSTRUMENTOS PARA EL DIAGNOSTICO**

- **Cuestionario de Percepción**
- **Evaluación Social Ampliada**

# Questionario de Percepción

**¿A quién se aplica?**

**Aplica a una población significativa del personal de la Entidad a través de un muestra aleatoria transversal**

**¿Quién la promueve?**

**Los directivos o dependencia de la Entidad que tengan un alto nivel de incidencia en la cultura organizacional**

# Principales componentes de Evaluación

1. Integridad
2. Responsabilidad
3. Objetividad
4. Confidencialidad y transparencia

## Formato 1.1.1 Diagnóstico Ético- Encuesta de Opinión

Componente: Ambiente de Control

Elemento: Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos

Área:

Califique cada afirmación del cuestionario, de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Valor	Descripción
0	No sabe *	3	Se cumple aceptablemente
1	No se cumple	4	Se cumple en alto grado
2	Se cumple Insatisfactoriamente	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.

## **RANGOS DE VALORACIÓN**

**Rango 1.0 – 1.9: Insuficiencia  
Crítica.**

**Rango 2.0 – 2.9: Insuficiente.**

**Rango 3.0 – 3.9: Adecuado.**

**Rango 4.0 – 5.0: Satisfactorio.**

# **TALLER No.1 ACUERDOS Y COMPROMISOS ETICOS**

**OBJETIVO:** Determinar la percepción que tiene el equipo operativo sobre las practicas éticas en la entidad e identificar el grado de interiorización del código de ética de la entidad

## **METODOLOGIA:**

### **•ENCUESTA DE IMPLEMENTACION DEL ELEMENTO**

El instructor organiza grupos de trabajo y cada grupo en consenso califica la siguiente encuesta.  
Se tabula la información de cada grupo

# EVALUACIÓN SOCIAL AMPLIADA SE EVALÚA:

- Procesos para la adopción de la autorregulación ética de la entidad
  - Liderazgo de los directivos en la gestión de la autorregulación ética
  - Justicia y Solidaridad en las relaciones laborales
- Relaciones con los contratistas y proveedores
  - Responsabilidad social y servicio a la comunidad
  - Actitud frente al medio ambiente
- Procesos de comunicación interna y externa



# **INSTRUMENTO PARA LA CODIFICACIÓN**

**Construcción colectiva de :**

**Código, manual, estatuto, documento directriz, carta  
de valores.**



# **Proceso de Implementación de Gestión Ética**

**¿Qué hace?**

**Construye estrategias organizativas para la promoción y realización de los acuerdos colectivos**

**¿Para qué se hace?**

**Se hace con el fin de operativizar la Gestión Ética en la Entidad**

**¿Cómo se hace?**

**Se definen las instancias organizacionales, se generan funciones, se conforman comités de ética y se define al gestor de ética**

# 1. Comité de Ética



# COMITÉ DE ÉTICA

Se establece con el propósito de evaluar si la institución está cumpliendo de manera adecuada con los requisitos establecidos en el Código de Ética, así como para determinar la efectividad de sus políticas, procedimientos y procesos.

Los métodos que aplique el Comité de Ética debe constituir un factor importante para llegar a conclusiones acerca de la integridad de los controles globales de la institución, así como de sus procesos de administración.

# Principios establecidos por el Comité

- Evaluación de los riesgos de cometer un delito
- Creación de un Ambiente de Control
- Diseño e implementación de controles
- Compartiendo información y comunicación
- Actividades de monitoreo



Entidad:

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO**



**COMPONENTE:** AMBIENTE DE CONTROL  
**ELEMENTO:** ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS  
**FORMATO:** Proyecto de Acto Administrativo – Constitución Comité de Ética  
**No:** 16

**DECRETO/RESOLUCIÓN N° \_\_\_\_\_**  
**FECHA \_\_\_\_\_**

El (cargo de la máxima autoridad o representante legal de la Entidad), en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial por las conferidas en \_\_\_\_\_

**CONSIDERANDO:**

(Indicar aquí las razones que motivan a la máxima autoridad de la entidad y su Nivel Directivo a constituir el Comité de Ética).

**DECRETA / RESUELVE:**

**Artículo 1°:** Crease el Comité de Ética de (nombre de la Entidad), como instancia orientadora de la Gestión Ética en la entidad, el cual se registrá por el presente Decreto /Resolución.

**Artículo 2°:** Integrantes: El Comité de Ética estará integrado por el (nombre del cargo de la máxima autoridad de la entidad) y los servidores del Nivel Directivo del primer nivel de la entidad responsable por las áreas de organización o dependencias que se establecen a continuación:

Área organizacional 1 - Directivo de Primer nivel

Área organizacional 2- Directivo de Primer nivel

Área organizacional 3- Directivo de Primer nivel

Representante de los servidores públicos

**Artículo 3°:** Funciones: Son funciones principales del Comité de Ética:

1. Definir las políticas del programa de gestión ética.
2. Diseñar las estrategias para dinamizar la gestión ética.
3. Promover la conformación de comunidades de prácticas éticas en las áreas organizacionales.
4. Evaluar los resultados de la gestión ética para ajustar la gestión.
5. Ser la voz oficial de la Entidad en la interpretación de los dilemas éticos que se presenten en la organización.
6. Establecer su propia reglamento.

**Artículo 4°:** Gestor de Ética: Es el agente ejecutor y dinamizador del proceso de Gestión Ética en la entidad, que trabaja en estrecha conexión con el Comité de Ética, sus principales funciones son:

1. Convocar y participar en las reuniones del Comité de Ética.
2. Coordinar el diseño y ejecución de planes de acción para la gestión ética a partir de las decisiones del Comité de Ética.
3. Hacer seguimiento a los Planes de Acción.
4. Identificar promotores de prácticas éticas en las distintas áreas organizacionales.
5. Promover la realización de acciones formativas y comunicativas en torno a las prácticas éticas en las diferentes áreas organizacionales.
6. Coordinar los procesos de evaluación a la gestión ética.
7. Motivar para la conformación de comunidades de prácticas éticas y coordinar las reuniones de los promotores de las mismas.
8. Ejercer el rol de mediador en situaciones de conflicto o dilemas éticos para generar procesos reflexivos en torno a prácticas no éticas que se den en la organización.

Parágrafo: El Gestor de Ética será designado por Acto Administrativo que se deberá divulgar ampliamente en la Entidad.

Artículo 5º: Vigencia: El (la) presente Decreto/Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en (ciudad) a los (día, mes, año).

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmas**

# CONSTRUCCION DEL CÓDIGO DE ETICA



**¿Para qué se hace?**

**Explicita los compromisos de la Entidad frente a los grupos y sistemas con lo que se relaciona e interactúa a través de un instrumento orientador de una gestión responsable**





## ¿Cómo se hace?

- Sensibilización y compromiso de los participantes frente al instrumento orientador
- Construcción de valores compartidos por la entidad
- Análisis de relaciones con los grupos y sistemas de relación
- Formulación de políticas éticas para la práctica cotidiana
- Producción y divulgación del instrumento orientador



# CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA

## 1. DISEÑO DE LA ETAPA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El trabajo de campo para la recolección de los datos de interés del estudio, debe definir -como mínimo- los siguientes aspectos operativos para su desarrollo:

Objetivos, medios (encuestas, entrevistas, grupos de debate), formatos y tamaño de muestra. En cuanto a éste último, es necesario que se considere toda la población objeto de estudio, puesto que para la construcción del CE deben ser tenidos en cuenta todos los integrantes de la empresa para que ninguna persona se sienta excluida.

## Realización de encuestas

Se propone la encuesta como medio principal de recolección de datos. Su diseño debe cubrir el objetivo principal del estudio, es decir, los comportamientos éticos que deben tener los miembros de la institución. Para ello se hace una pregunta de tipo abierto, para no limitar las respuestas, por ejemplo:

Haga una lista de las acciones que usted considere debe realizar para ser catalogado como ético en la empresa. (VER EJERCICIO ANEXO)

## Realización de entrevistas

Su aplicación es opcional y sirven como complemento a la información obtenida en la encuesta. Éstas se pueden aplicar a pequeñas muestras de individuos relacionados con el objeto de estudio, con el fin de considerar otros puntos de vista, profundizar en tópicos complejos, obtener respuestas más completas o, simplemente, para comprobar la validez y confiabilidad del método utilizado para la recopilación de información.

## **Generación de incidentes críticos**

Diligenciadas las encuestas, se listan los incidentes, se eliminan repetidos y no pertinentes y se reeditan aquellos no expresados como comportamientos, respetando la esencia de la respuesta original.

## **Categorización**

Consiste en agrupar dimensiones dentro de grupos más generales. Existen diferentes técnicas que pueden ser usadas para este fin, la mayoría de los estudios usan herramientas de estadística multivariable, otros utilizan métodos gráficos. A partir de este paso, se define la estructura de las líneas de acción del CE.

## Presentación de Resultados

El estudio empírico permitirá presentar, finalmente, una serie de comportamientos, reflejo, más o menos fiel del sentir colectivo sobre lo que representa y debe representar la ética para el desempeño de la institución. Además, dará una idea del potencial ético disponible para mejorar las condiciones actuales, en aras de su excelencia.

## **CONSTRUCCIÓN**

A partir de la estructura y los resultados del estudio empírico, se procede a la construcción del CE, por medio de los pasos que se describen a continuación:

### **Diseño del CE**

Esta etapa se refiere a la definición de todos los aspectos de organización y presentación del CE, desde la decisión sobre los tópicos imprescindibles que debe contemplar, hasta la definición de su estructura formal y la formulación gramatical que se utilizará en su redacción.

### **Clasificación de los Resultados del Estudio Empírico**

Esta fase incorpora los resultados del estudio empírico como núcleo principal del código. Para ello, en el punto correspondiente a líneas de acción, se incluye cada categoría, y dentro de ésta, las dimensiones correspondientes con su respectiva definición y los comportamientos éticos más importantes de acuerdo con la evaluación.



## **Primera Redacción del CE**

Esta etapa incluye la redacción de cada uno de los apartados previamente definidos. Dicha redacción se facilita, una vez definidos todos los aspectos de diseño, y tras haber determinado y clasificado la información que conformará el contenido del código.

## **Validación del CE**

En esta etapa se socializa por primera vez la propuesta del CE, con el fin de obtener sugerencias y aportes importantes para la optimización del documento. Dicha validación se puede hacer con la ayuda de diversas técnicas de trabajo, como grupos focales de discusión análisis individual.

## **Redacción Final**

La etapa final en la elaboración del CE, es la redacción final del documento, en la cual se incorporan los ajustes pertinentes con base en los aportes hechos en la etapa anterior.

**Socialización:** Medios de comunicación efectivos utilizados para dar a conocer el CE.

# **Mapa de Seguimiento :**

**Políticas Éticas**

**Información a reportar**

**Fuentes de Información**

**Responsables del Seguimiento**

**GRACIAS**