

Industria Militar
CÓDIGO DE ÉTICA

TABLA DE CONTENIDO

	PRESENTACIÓN	3
	OBJETIVO	4
0.	ÉTICA, PRINCIPIO Y VALORES	5
1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES	7
1.1	VALORES	7
1.1.1	SEGURIDAD	7
1.1.1.1	POLÍTICAS ÉTICAS	7
1.1.1.2	COMPORTAMIENTOS	8
1.1.2	TRANSPARENCIA – HONESTIDAD (INCLUYEN LAS POLÍTICAS Y COMPORTAMIENTOS QUE PREVIENEN CONFLICTOS DE INTERÉS)	8
1.1.2.1	POLÍTICAS ÉTICAS	9
1.1.2.2	COMPORTAMIENTOS	9
1.1.3	LEALTAD	10
1.1.3.1	POLÍTICA ÉTICAS	10
1.1.3.2	COMPORTAMIENTOS	11
1.1.4	TOLERANCIA	12
1.1.4.1	POLÍTICA ÉTICAS	12
1.1.4.2	COMPORTAMIENTOS	12
1.1.5	DISCIPLINA	13
1.1.5.1	POLÍTICA ÉTICAS	13
1.1.5.2	COMPORTAMIENTO	13
1.1.6	RESPONSABILIDAD SOCIAL	13
1.1.6.1	POLÍTICAS ÉTICAS	14
1.1.6.2	COMPORTAMIENTOS	14
1.1.7	BUEN TRATO	15
1.1.7.1	POLÍTICAS ÉTICAS	15
1.1.7.2	COMPORTAMIENTOS	16
1.1.8	COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA	17
1.1.8.1	POLÍTICAS ÉTICAS	17
1.1.8.2	COMPORTAMIENTOS	18
1.2	FUNDAMENTOS PARA LA GESTIÓN ÉTICA	18

PRESENTACIÓN

El Código de Ética de INDUMIL nos convoca a estimular y promover conductas éticas entre los funcionarios hacia la construcción del bien común y el buen vivir de todos y todas. Desde esta convicción, y como resultado de un proceso colectivo, hemos optado por definir un horizonte ético para nuestro quehacer, hemos forjado este código como una bitácora para honrar y enriquecer la vida en todas sus expresiones.

En este documento se presentan los principios y valores que hemos priorizado para fortalecer una cultura ética y de servicio, como parte de un propósito más amplio dirigido a humanizar la gestión en INDUMIL. Estos principios y valores (actitud y compromiso hacia la calidad, actitud de servicio empresarial enfocada en el cliente, comunicación interna y externa eficaz, mejoramiento continuo en innovación de procesos y productos, responsabilidad social y ambiental, enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones, trabajo en equipo y alineación de objetivos, participación y desarrollo del talento humano, enfoque basado en la gestión por procesos, generar competencias para agregar valor, seguridad, transparencia – honestidad, lealtad, tolerancia, disciplina, responsabilidad social, buen trato, compromiso y Sentido de Pertenencia) son expresión de nuestras aspiraciones éticas. Por esto han sido desagregados en pautas para el comportamiento individual e institucional, y en orientaciones para la construcción de una Colombia mejor.

El deseo es lograr que este código de ética fortalezca la cultura ética y de servicio para:

- ✓ Alimentar un diálogo reflexivo sobre unos ideales de convivencia, integración, inclusión, participación, solidaridad y democracia.
- ✓ Avanzar hacia la construcción del bien común.
- ✓ Priorizar los principios y valores que aplicados conllevan la humanización de la gestión pública.
- ✓ Que nos reconozcamos mutuamente y sigamos construyendo nuestra empresa.
- ✓ Que la labor de los funcionarios no sólo se rija por las normas del derecho, también por las acciones y emociones de unos hombres y mujeres para quienes el servir da sentido a sus vidas.

Con la aplicación del Código de ética debemos lograr la motivación y la interiorización de cada uno de estos valores y principios éticos en nuestras actividades diarias, la reflexión frente a su aplicación en nuestro comportamiento como funcionarios públicos, empleados estatales y trabajadores en misión en un gobierno transparente.

Es así como el presente código constituye el marco que encausa la construcción y consolidación de la gestión ética en la empresa, por lo que debe ser asumido como fundamento para guiar el accionar, las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos.

OBJETIVO

Establecer el Marco Ético de la empresa en el cual se declaran los Principios y Valores Éticos que deben prevalecer en la Industria Militar, porque los consideramos indispensables para cumplir de manera permanente, los objetivos fundamentales que la sociedad Colombiana ha confiado a nuestra organización y a quienes en ella laboramos.

0. ETICA, PRINCIPIO Y VALORES

Se considera la Ética como la fundamentación racional de los principios morales y su aplicación a la vida cotidiana; por eso recibe también el nombre de "filosofía moral"¹. Es decir, norma la rectitud de los actos humanos según principios racionales, hacia la consecución de unos fines determinados, fines que evidentemente, no pueden atentar contra nuestra condición de seres sociales, teniendo presente que el límite de nuestro bienestar es el bienestar de los otros que comparten nuestra vida diaria²

De tal forma que el término ética está vinculado con lo mejor, con la búsqueda de la excelencia, con la plenitud de lo humano, con lograr que la cotidianidad entre en la lógica de lo bien hecho, de lo óptimo; actuar de manera racional, buscando las metas propias que se han planteado, y que responden al fin último de la vida, Institución o actividad, fin que, evidentemente, tiene como límites la felicidad y el bienestar de los otros.

La ética nos ofrece pautas indispensables para nuestra realización personal, para cooperar con los demás en el logro de objetivos comunes, para mejorar la convivencia y, desde luego, para la conservación de la raza humana.

Es por eso que la ética compete a todo quehacer humano y, por supuesto, que se extiende al quehacer organizacional, institucional, empresarial y social; reconociendo la diversidad de puntos de vista respecto de la buena vida y el bienestar del ser humano, vale decir, la diversidad de ofertas morales, la ética nos ofrece alternativas para construir espacios democráticos, sobre la base de unos principios y valores mínimos que, al ser compartidos, nos permitan la convivencia en un ambiente gobernado por el diálogo y la concertación. Esos mínimos éticos son el respeto, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y, en general, los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, y los derechos colectivos como el derecho a un ambiente sano y a la paz.

Por consiguiente, el compromiso ético fundamental de los funcionarios, consiste en hacer efectivo el Estado Social de Derecho, consagrado en nuestra Carta Política.

Para esto, es preciso articular tres aspectos, a saber: políticas, las cuales debemos encaminar al cumplimiento de las finalidades sociales del Estado y a la ampliación y profundización de la democracia; cultura organizacional, cuyos objetivos, desde una perspectiva moral, consisten en construir fines comunes, desarrollar la capacidad institucional para la deliberación ética y la toma de

¹ Adela Cortina O. El Quehacer Ético. Adela Cortina Orts Editor, SANTILLANA, S.A.

² Diego Víquez Lizano. Algunas reflexiones sobre ética y empresa. En Ética y Empresa http://www.uccaep.or.cr/etica_y_empresa.html 27-10-2007.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Fecha de Aprobación: 2011/05/24 Numero de Rev. 1 Cód. IM OC DAP CP 002 Página 5 de 21
---	------------------------	--

decisiones, facilitar las condiciones para la interiorización de los valores compartidos y propiciar la responsabilidad y la autorregulación colectiva; y actitud personal, debido a que el Estado sólo será ético si los funcionarios, encargados de administrarlo, somos éticos.

En este sentido, la ética es un generador de acciones positivas y anti corruptas de cada uno de nosotros basada en la autonomía y la responsabilidad personal, mediante el diálogo, la imaginación y la creatividad generando las mejores prácticas y comportamientos en todos los involucrados en la vida de la Empresa. Esto sucede cuando los funcionarios se identifican con la empresa, se enriquecen con los valores que esta promueve, tratan de tener excelentes desempeños y vivir a plenitud.

Los principios éticos se definen como elementos fundamentales sobre los que se construye la convivencia, a la vez que la posibilitan a través de los actos de las personas.

Los valores son cualidades que hacen respetada una cosa, persona o sus actos porque encarnan algún bien. Ideas pensadas por la sociedad como deseables para ser vividas, por la convicción de que posibilitan la felicidad y el bienestar personal y social. La práctica de los valores en las organizaciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el cauce estratégico hacia el futuro porque alinean a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la Institución.

De los valores depende que llevemos una vida grata, alegre, en armonía con nosotros mismos y con los demás, una vida que valga la pena vivirla y en la que podamos desarrollarnos plenamente como personas.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES

El conjunto de principios y valores éticos que INDUMIL considera fundamentales para la realización plena de objetivos empresariales, así como en la tarea de lograr colaboradores plenos son:

1.1. VALORES

1.1.1 SEGURIDAD

Construimos una cultura de seguridad, como parte de la razón de ser de nuestra organización, para que a partir de lo individual trascienda el entorno familiar, social y laboral, para contribuir a la seguridad de nuestro país.

La seguridad como demanda interna trasciende la dimensión física de protección corporal y alcanza el nivel de seguridad psicológica – cuidado integral de nosotros mismos y de los demás.

La seguridad como valor vital valor orientador y amor a uno mismo y a la familia. Expresan la integridad de la vida y la seguridad de la vida como valores.

La seguridad significa cuidar responsablemente mi salud física, social y mental.

Necesitamos seguridad:

- En nosotros mismos, en los nuestros, en los recursos (maquinaria, equipos, comunicaciones, instalaciones, información, materias primas, productos terminados) suministrados para el trabajo.
- Para vivir y disfrutar del bienestar.
- Para progresar.
- Para que se convierta en meta. Es decir algo favorable para la persona, algo altamente deseado y que se convierta en garantía de la conservación y mantenimiento del ser físico.

1.1.1.1 POLÍTICAS ÉTICAS

En lo que respecta a la formulación y aplicación de las políticas, para hacer viable este valor se contemplan las siguientes políticas orientadoras:

- ✓ La conciencia del trabajador es el observador de su propia seguridad.
- ✓ Estado de alerta permanente.
- ✓ Construcción objetiva de la tarea y sus demandas.
- ✓ Anticipación a las consecuencias positivas y negativas de nuestros comportamientos.

- ✓ Anticipación a las consecuencias positivas y negativas frente a amenazas externas e internas en contra de los recursos de la empresa.
- ✓ Clasificación objetiva de lo que es seguro e inseguro.
- ✓ Evaluación racional de lo que la Empresa espera de mí.
- ✓ Evaluación racional de lo que la seguridad significa para mí en términos de salud, bienestar social y felicidad integral a corto y largo plazo.

1.1.1.2 COMPORTAMIENTOS

Para que la seguridad se consolide como un valor fundamental, los funcionarios:

- ✓ Interiorizan la legislación Colombiana en materia de Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- ✓ Interiorizan las políticas de gobierno y normas impartidas por el Ministerio de Defensa en los temas de seguridad.
- ✓ Propenden por prevenir e informar todas las lesiones y enfermedades ocupacionales.
- ✓ Informan los peligros que pueden ocasionar lesiones y enfermedades ocupacionales.
- ✓ Trabajan con seguridad como condición para el empleo.
- ✓ Son protagonistas de un proceso de aseguramiento permanente de su propia seguridad y la de sus compañeros.
- ✓ Informan todas las amenazas internas y externas en contra de los recursos de la empresa.

1.1.2 TRANSPARENCIA – HONESTIDAD (INCLUYEN LAS POLITICAS Y COMPORTAMIENTOS QUE PREVIENEN CONFLICTOS DE INTERÉS)

Practicamos en el día a día la transparencia y honestidad en nuestro pensar, sentir y actuar con nosotros mismos, con nuestra familia, compañeros, comunidad y empresa.

Una persona íntegra y recta es quien cumple sus deberes sin fraudes, engaños ni trampas, es auténtico y actúa de buena fe. En este sentido, la transparencia expresa respeto por uno mismo y por los demás, y guarda estrecha relación con la honestidad, la veracidad y la franqueza. Ser honesto es una forma de sembrar confianza en uno mismo y en aquéllos con quienes estamos en contacto. Cuando alguien es honesto, no oculta nada y actúa con base en la verdad; esto transmite tranquilidad.

El proyecto humano es más fácil de realizar porque la confianza colectiva que esas cualidades transmiten, se transforma en una fuerza de inmenso valor. De ese modo, la transparencia fortalece la vida en comunidad.

1.1.2.1 POLÍTICAS ÉTICAS

Este valor es imprescindible para el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas, las veedurías y el control ciudadano.

En lo que respecta a la formulación y aplicación de las políticas, para hacer viable este valor se contemplan las siguientes políticas orientadoras:

- ✓ Fortalecer los mecanismos que garanticen la transparencia de la gestión y el empleo de los recursos públicos.
- ✓ Garantizar la provisión de empleos y la movilidad de los funcionarios con base en sus méritos, su vocación de servicio y su compromiso con la organización.
- ✓ Perfeccionar los programas diseñados para garantizar imparcialidad, igualdad de oportunidades y objetividad en los procesos de contratación.
- ✓ Robustecer el control ciudadano a la gestión y los programas de rendición de cuentas.
- ✓ Asegurar que la información transmitida a los grupos de interés sea veraz, confiable, y ajena a todo propósito de manipulación ideológica o política.

1.1.2.2 COMPORTAMIENTOS

Para que la transparencia - honestidad se consolide como un valor fundamental, los funcionarios:

- ✓ Actúan con la convicción de estar haciendo las cosas de manera correcta, clara e irreprochable, de tal modo que nuestras conductas merezcan ser imitadas.
- ✓ Mantienen la coherencia entre lo que decimos, pensamos y hacemos.
- ✓ Construyen un ambiente organizacional que nos permita expresarnos con franqueza y sinceridad, y relacionarnos sin manipulaciones de ninguna índole.
- ✓ Hacen uso honrado y efectivo de los recursos puestos a su disposición, incluido el tiempo.
- ✓ Contribuyen a crear un ambiente de confianza con los grupos de interés.
- ✓ Publicitan los servicios y los productos de la Industria Militar sin crear falsas expectativas y sin incurrir en engaños.
- ✓ Establecen relaciones fundadas en el acatamiento a las normas y en tratos publicables con los grupos de interés.
- ✓ Suprimen la parcialidad y el tráfico de influencias en el ejercicio de la función.
- ✓ Utilizan la información proporcionada por los grupos de interés sólo para los fines establecidos por las leyes.
- ✓ Ejecutan sus labores de tal modo que puedan ser evaluadas sin dificultad alguna, asimismo, suministra y no oculta ni retiene información de interés, de acuerdo con las disposiciones constitucionales, legales y técnicas vigentes.

- ✓ Realizan la toma de decisiones de manera comprensible y motivada en razones que las sustenten.
- ✓ Cumplen con la responsabilidad de informar y rendir cuentas, en virtud de que la sociedad tiene derecho a conocer el resultado de sus acciones como funcionario.
- ✓ Promueven la participación de los grupos de interés como actor y referente en la definición, priorización, ejecución y seguimiento de los productos y servicios empresariales.
- ✓ Serán honestos, honrados y rectos en todos los ámbitos de su vida.
- ✓ Guiarán su conducta de modo tal que sus acciones y palabras sean dignas de credibilidad, para fomentar así, una cultura de confianza.
- ✓ Se esforzaran y pondrán el mayor esmero y diligencia en el cumplimiento de su deberes y obligaciones, sin perder el tiempo.
- ✓ Se aseguraran que las decisiones que adopten, en cumplimiento de sus atribuciones, se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la empresa.
- ✓ Administran los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.

1.1.3 LEALTAD

Asumimos, defendemos y difundimos los intereses de la Empresa haciéndolos propios, sintiéndonos orgullosos de ser miembros de la Organización con compromiso, constancia y cumplimiento de nuestro deber.

La lealtad indica la fidelidad y la adhesión del funcionario para con los intereses o causas empresariales que defiende, lo cual facilita un ejercicio profesional que busca la legalidad y la justicia. El valor de la lealtad implica también el acatamiento o cumplimiento de los compromisos contraídos.

1.1.3.1 POLÍTICAS ÉTICAS

La lealtad es un principio invocado de forma recurrente cuando se crean políticas, pues se trata de una responsabilidad, enmarcada en la tradición moral, política y jurídica de los Derechos Humanos, y relacionada de forma específica con los derechos económicos, sociales y culturales de la humanidad.

Por lo tanto, la política orientadora que se contempla es:

- ✓ Brindar condiciones a todas las personas para desarrollar sus talentos y habilidades, así como para aprovechar su tiempo libre, y gozar de un medio laboral sano que haga sentir a la persona emocionalmente segura.

1.1.3.2 COMPORTAMIENTOS

Para realizar el valor de la lealtad, los funcionarios:

- ✓ Tratan por igual a los compañeros de trabajo y a los ciudadanos, sin distingo de raza, sexo, edad, cargo o condición social.
- ✓ Rechazan las diferencias ilegítimas entre las personas, así como la arbitrariedad y la injusticia.
- ✓ Fortalecen el sentido de justicia de modo que sea éste el que oriente y presida las decisiones.
- ✓ Ayudan, en todas las circunstancias, a aumentar la igualdad de los seres humanos.
- ✓ Hacen valer las políticas que garanticen el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de los grupos de interés.
- ✓ Deciden y obran con base en juicios que tomen en cuenta la necesidad, la capacidad, el mérito y el esfuerzo.
- ✓ Contribuyen a hacer más iguales a los desiguales, a incluir a los excluidos y a impedir que los más vulnerables enfrenten situaciones de exclusión.
- ✓ Impiden la realización de acciones que reduzcan las posibilidades, a las futuras generaciones, de disfrutar de un medio ambiente sano y de condiciones para su bienestar.
- ✓ Propenden por la distribución de las cargas de trabajo de manera equitativa.
- ✓ Aplican los mismos criterios de exigencia y estímulo para las personas que forman parte de los equipos de trabajo.
- ✓ Crean las condiciones para que todos los funcionarios podamos participar en las decisiones que nos afectan.
- ✓ No permiten las difamaciones en contra de la empresa.
- ✓ No difaman en contra de la empresa.

1.1.4 TOLERANCIA

Promovemos la convivencia pacífica entre las personas, mediante el diálogo buscando puntos de acuerdo que agreguen valor personal y organizacional. Reconocemos a nuestros semejantes con derecho a ser aceptados en su individualidad y diferencia.

La tolerancia significa llevar con paciencia, respetar las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

El valor de la tolerancia se deriva del principio de dignidad. Se es tolerante si cuando ve lesionado su sistema personal de valores tiene el poder de suprimir lo que le es lesivo. Por supuesto, lo que se tolera debe ser aceptado por las reglas de la sociedad y controlable ya que pueden existir circunstancias o hechos que solo pueden ser soportados.

Consecuentemente, la tolerancia parte de reconocer y comprender en las otras personas sus individualidades, así como sus diversas formas de ser, sin quedarse en el desinterés o el puro “soportarlas” para realmente ser capaz de aceptar su condición como diferentes.

1.1.4.1 POLÍTICA ÉTICAS

Para construir una convivencia democrática se tiene que asumir que la democracia se funda en el respeto por el otro y que el respeto se aprende en la relación a lo vivido en casa y en la cultura.

La tolerancia debe entenderse hoy como un valor ético más que como una norma jurídica, como una actitud del espíritu humano que se manifiesta en la voluntad política de los individuos, como una expresión solidaria y humana que habita el mundo, la sociedad y la vida, como un fundamento de la convivencia pacífica y como un ejercicio de la comprensión, la benevolencia y la condescendencia

Por ello, las políticas orientadoras para la ejecución por parte de los funcionarios de este valor son:

- ✓ Distribuir la justicia social y la libertad individual.
- ✓ Propender por la distribución de los recursos, el poder y la igualdad social.
- ✓ La tolerancia es una construcción social, cultural, política que se construye a través de un proceso de socialización, de reconocimiento de la alteridad.
- ✓ Reconocer la pluralidad y el multiculturalismo en la esfera de lo social y lo cultural y, se comprende con inteligencia el desarrollo del pensamiento y la ciencia sin que la investigación científica deje de tener una fundamentación ética.

1.1.4.2 COMPORTAMIENTOS

Para realizar el valor de la tolerancia, los funcionarios:

- ✓ Deben profundizar en el reconocimiento y respeto por el otro, en las prácticas sociales que fomenta el pluralismo, el multiculturalismo y la ética donde se reconozca a sí mismo al reconocer a los demás.
- ✓ Es abierto al diálogo y el pluralismo.
- ✓ Respetan la diferencia y las libertades.
- ✓ Reconocen al otro en su diversidad. La diversidad como condición inherente del hombre para vivir pacíficamente, reconociendo el valor del pluralismo, la diferencia y el valor de ser único e irrepetible.
- ✓ Aceptan credos religiosos o posiciones políticas, filosóficas o culturales diferentes de la propia.
- ✓ Asimilan todas las manifestaciones culturales sin que se desestabilice su organización social y su identidad.

1.1.5 DISCIPLINA

Nos comportamos y respondemos con sentido del deber en todas las situaciones de nuestra vida. Realizamos las labores encomendadas diligentemente, haciéndolas bien desde el comienzo y a tiempo.

La disciplina trata del fiel cumplimiento de las normas establecidas para el buen funcionamiento de los sistemas, siempre a partir de la propia convicción. Contempla la capacidad de actuar de manera ordenada y continua hacia la consecución de una meta determinada.

1.1.5.1 POLÍTICA ÉTICAS

Por ello, las políticas orientadoras para la ejecución por parte de los funcionarios de este valor son:

- ✓ Crear espacios para fomentar una buena relación entre la empresa y los grupos de interés, permitiendo sus opiniones y sus ideas.
- ✓ Propiciar el trabajo en equipo y la colaboración.

1.1.5.2 COMPORTAMIENTO

Para que la disciplina se consolide como un valor fundamental, los funcionarios:

- ✓ Deben comprender las necesidades emocionales de los grupos de interés y tomarlas en consideración en la labor que desempeña.
- ✓ No hacer uso del miedo como técnica de control.
- ✓ Procuran hallar la causa raíz de las desviaciones.
- ✓ Propenden por la laboriosidad y el entusiasmo para realizar sus labores.
- ✓ Ejercen su labor bien desde el comienzo y a tiempo.

1.1.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL

Asumimos con responsabilidad social las decisiones y actividades que desarrollamos con el Estado, colaboradores, sociedad y medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético fortaleciendo relaciones de mutua confianza que contribuyan a la creación de una sociedad cada vez más justa y solidaria.

Responsabilidad Social es también hacer de la mejor manera lo que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo. Por esto, implica asumir las

	CÓDIGO DE ÉTICA	Fecha de Aprobación: 2011/05/24 Numero de Rev. 1 Cód. IM OC DAP CP 002 Página 13 de 21
---	------------------------	---

consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

Asimismo, la Responsabilidad Social es la forma como hacemos realidad nuestros objetivos, cuando sabemos priorizarlos y somos capaces de ponerle conciencia, entusiasmo, autodisciplina y diligencia a lo que hacemos, sin necesidad de ser supervisados. En esta medida, la responsabilidad social se fundamenta en el autodesarrollo.

1.1.6.1 POLÍTICAS ÉTICAS

La responsabilidad social se deriva del compromiso de la empresa a contribuir con el desarrollo económico sostenible, trabajando en conjunto con sus empleados, sus familias, la comunidad y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida de una manera integral.

Por ello, se han diseñado políticas para que se logre la ejecución de este valor por parte de los funcionarios, estas son:

- ✓ Realizar a cabalidad los fines sociales del Estado.
- ✓ Dar información oportuna y confiable a la ciudadanía y rendir cuentas de nuestra gestión.
- ✓ Consolidar los mecanismos de participación y control ciudadano a la gestión pública.
- ✓ Garantizar la efectividad de la gestión pública para alcanzar los objetivos de desarrollo económico y social concertados con los grupos de interés.
- ✓ Fortalecer el autocontrol y la autorregulación.
- ✓ Hacer un uso racional de los recursos.

1.1.6.2 COMPORTAMIENTOS

Para que la responsabilidad social se fortalezca como un valor y se manifieste en todas sus instancias, los funcionarios:

- ✓ Reconocen el valor y las repercusiones sociales del trabajo desarrollado.
- ✓ Contribuyen a la preservación de los ecosistemas y la salud de los colaboradores.
- ✓ Participan en el logro de los objetivos empresariales trascendiendo, incluso las propias funciones.
- ✓ Garantizan la calidad de los productos y servicios.
- ✓ Practican la autodisciplina, la diligencia y la efectividad en el ejercicio de las labores.
- ✓ Manejan sus emociones y reacciones ante los estímulos del entorno.
- ✓ Desarrollan habilidades de autocontrol.

- ✓ Cumplen los compromisos pactados y facilitan a los demás el cumplimiento de los suyos.
- ✓ Corrigen de manera ágil y oportuna las inconsistencias y los errores.

1.1.7 BUEN TRATO

Respetamos a todos los colaboradores, clientes, personas u organizaciones que tienen contacto directo o indirecto con nosotros como imperativos fundamentales en nuestras relaciones de trabajo.

Buen trato es tratar humanamente a las personas; reconocer que el otro, es tan real y semejante a nosotros, y a la vez, si se lo considera como individuo, bastante diferente.

Buen trato es tratar de ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, siquiera por un momento, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos de derechos, los cuales no sólo merecen nuestro reconocimiento, sino que deben ser protegidos y garantizados por medio de nuestras acciones.

El buen trato se da cuando en la interacción se valoran las opiniones, las creencias, los estilos de vida y la autonomía de los demás. Excluye, por lo tanto, el maltrato, la discriminación, la agresión, la humillación, la indiferencia y el desconocimiento de las personas, cualquiera sea su condición.

El pluralismo y la tolerancia son las bases imprescindibles para que surja el buen trato. No obstante, considerando que la tolerancia puede llegar a convertirse en indiferencia, hay quienes proponen un valor positivo que supera la tolerancia: el buen trato activo. Es decir, el interés por comprender a otros y por ayudarles a llevar adelante sus planes de vida. De este modo, el buen trato activo se convierte en solidaridad.

El buen trato es también un compromiso profundo y decidido con la vida. Es reconocer que somos parte de un maravilloso y complejo proceso natural que, de no ser protegido, destruirá las condiciones necesarias para nuestra sobrevivencia en el planeta.

1.1.7.1 POLÍTICAS ÉTICAS

El buen trato, se relaciona estrechamente con tres principios: la solidaridad, la autonomía y la diversidad.

- ✓ La solidaridad, que supone tener conciencia de la existencia de las otras y de los otros.
- ✓ La autonomía, que consiste en reconocer la dignidad de la condición humana para favorecer el ejercicio de la libertad y promover la autodeterminación individual y colectiva.

- ✓ La diversidad, que consiste en reconocer y asignar valor a las diferencias étnicas, ideológicas, religiosas, de género, culturales y generacionales.

El buen trato está vinculado también, y de manera esencial, con el reconocimiento, la protección y la garantía de los derechos humanos, pues, sólo en la medida en que los hagamos efectivos, podemos hablar de buen trato a la dignidad humana.

Considerando la necesidad de hacer realidad el buen trato, las políticas de la empresa y su ejecución por parte de los funcionarios, estén orientadas a:

- ✓ Respetar la vida en todas sus manifestaciones.
- ✓ Reconocer y hacer efectivos los derechos de los clientes internos y externos.
- ✓ Preservar el medio ambiente.
- ✓ Reconocer y valorar las diferencias ideológicas, culturales, religiosas, étnicas, generacionales y de género.
- ✓ Ofrecer un trato humano a los grupos de interés.
- ✓ Crear condiciones favorables al libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Abrir todos los espacios que permitan enriquecer la vida con la diversidad de opiniones e intereses.
- ✓ Perseverar en el diálogo y la concertación como el camino para superar las diferencias y resolver los conflictos.

1.1.7.2 COMPORTAMIENTOS

Para que el buen trato se convierta en una realidad grata en la empresa y se manifieste en todas sus instancias, los funcionarios:

- ✓ Honran la vida en todas sus manifestaciones y todo lo que contribuya a su desarrollo.
- ✓ Desarrollan sus habilidades de comunicación que propicie el diálogo sincero y despreocupado, a escuchar con atención y empatía a los demás, y a entender el pensamiento y los sentimientos de nuestro interlocutor.
- ✓ Promueven la camaradería, el compañerismo, la tolerancia y la cordialidad.
- ✓ Reconocen el trabajo de nuestros compañeros.
- ✓ Respetan la vida privada de los demás.
- ✓ Construyen sobre lo construido.
- ✓ Promueven la justicia con los clientes internos y externos.
- ✓ Resuelven pacíficamente los conflictos.

- ✓ Propician un ambiente organizacional en donde impere la confianza.
- ✓ Preservan la autoestima y el autodesarrollo.
- ✓ No descalifican ni juzgan a los demás.
- ✓ No hacen a los demás lo que no quieren para ellos.

1.1.8 COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA

Nos identificamos con los objetivos e intereses de la empresa, demostrando cumplimiento y seriedad en el desarrollo de nuestras actividades.

La persona que practica un sincero compromiso y sentido de pertenencia ha superado barreras personales y sociales que por lo general parecen imposibles, tales como: la pereza y la comodidad; el temor a convertirse en el “hazlo todo” en quien los demás descargarán todas o parte de sus obligaciones y se aprovecharán de su buena disposición.

Para la realización de este valor debemos tener rectitud de intención, respetar la dignidad de la vida humana y ser solidarios con nuestros semejantes.

Es dar de nosotros mismos en cada una de las actividades que desarrollamos tan sinceramente como nos sea posible.

La transparencia - honestidad, el buen trato, la lealtad y la disciplina, son la base para la realización de este valor.

1.1.8.1 POLÍTICAS ÉTICAS

La misión de éste valor es garantizar asegurar que prime el interés público sobre el privado y lograr la equidad, la justicia, la participación y el bienestar colectivo.

Siendo el compromiso y sentido de pertenencia un principio rector las políticas se orientan a:

- ✓ Garantizar la equidad y la justicia en la prestación de los servicios.
- ✓ Reducir y racionalizar los trámites.
- ✓ Ofrecer condiciones adecuadas, dignas y eficientes para la prestación del servicio.
- ✓ Poner en marcha mecanismos adecuados de información y comunicación entre la empresa y sus diversos grupos de interés.

- ✓ Cumplir los compromisos adquiridos con proveedores, contratistas y demás actores que junto con la empresa hacen posible la prestación del servicio.
- ✓ Desarrollar actitudes y habilidades de servicio entre los funcionarios, independientemente de los cargos que desempeñen.

1.1.8.2 COMPORTAMIENTOS

El compromiso y sentido de pertenencia exige que cultivemos la fuerza interna y esos sentimientos que nos inducen a tratar humanamente a los demás, es decir como personas, y a actuar de tal manera que nuestros actos sean percibidos con satisfacción por parte de los clientes, ciudadanos, usuarios, proveedores, compañeros de trabajo y demás grupos de interés, debido a la colaboración efectivamente prestada. Se necesita además de un quehacer efectivo y eficiente, cordial y amable, que el trabajo mismo se constituya en una forma de vida, en un proyecto ético sinceramente asumido por quienes lo prestamos. Por eso, los funcionarios:

- ✓ Asumen que los grupos de interés merecen nuestra dedicación y esfuerzo porque son la razón de ser de nuestro desempeño como funcionarios.
- ✓ Dan lo mejor de si mismos en esa interacción con todas las personas con las que nos relacionamos.
- ✓ Desarrollan habilidades y aptitudes como la amabilidad, la cortesía, la sensibilidad, la comprensión, la paciencia, la persuasión, la capacidad de escucha, la capacidad para asesorar y orientar, el autocontrol y la creatividad.
- ✓ Conocen a los clientes internos y externos en cuanto a sus necesidades y aspiraciones.
- ✓ Comprenden la situación de las personas que requieren nuestros servicios y les ofrecemos información oportuna, completa y clara, así como alternativas de solución.
- ✓ Tienen un conocimiento integral del funcionamiento de la empresa para orientar a los diversos grupos de interés que lo requieran.
- ✓ Procuran que los actos sean percibidos con satisfacción.
- ✓ Están pendientes de las necesidades de los compañeros de trabajo y hay una relación de solidaridad y espíritu de colaboración.
- ✓ Están dispuestos a trabajar en equipo para suplir los vacíos que se puedan presentar en la gestión.

1.2. FUNDAMENTOS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

La elaboración del Código de Ética constituye un avance importante e indispensable para concertar los ideales que inspiren los cambios necesarios para mejorar la gestión. En este sentido, es esencial

	CÓDIGO DE ÉTICA	Fecha de Aprobación: 2011/05/24 Numero de Rev. 1 Cód. IM OC DAP CP 002 Página 18 de 21
---	------------------------	---

definir lineamientos institucionales básicos que permitan que tales ideales se incorporen en nuestra entidad y se conviertan en el espíritu de nuestra gestión.

Para fortalecer la cultura ética, además de nuestra disposición como funcionarios, es necesario conocer los principios rectores de la gestión ética, el liderazgo requerido y las estrategias que le proporcionarán continuidad al proceso.

a) Principios

- Actitud y compromiso hacia la calidad.
Comprendemos las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes internos y externos, satisfaciendo los requisitos y esforzándonos por exceder las expectativas.
- Actitud de servicio empresarial enfocada en el cliente.
Actuamos con disposición permanente hacia nuestros clientes para ofrecer servicios con oportunidad, amabilidad y eficacia, siendo nuestra forma de vida.
- Comunicación interna y externa eficaz.
La información que transmitimos al interior y exterior de la organización debe ser confiable, oportuna y profesional, reforzando las relaciones con nuestros colaboradores, clientes y con la comunidad.
- Mejoramiento continuo en innovación de procesos y productos.
Trabajamos con los cinco sentidos atentos a reconocer las oportunidades de mejoramiento y capitalizarlas en acciones concretas que se reflejan en mejores procesos y productos como parte de nuestra cultura.
- Responsabilidad social y ambiental.
Fabricamos productos con calidad, de una forma segura, sana y construyendo relaciones de mutua confianza con nuestros colaboradores, clientes y entorno.
- Enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones.
Analizamos y evaluamos la información basados en hechos y datos para la mejor toma de decisiones.
- Trabajo en equipo y alineación de objetivos.
Promovemos el trabajo en equipo, manteniendo un ambiente laboral agradable, donde cada colaborador hace suyo los imperativos estratégicos.
- Participación y desarrollo del talento humano.
Nuestros colaboradores son la esencia de la Organización. Contribuimos a un ambiente laboral sano y armónico que redundará en el desarrollo integral de nuestra gente.
- Enfoque basado en la gestión por procesos.

Identificamos y gestionamos sistemáticamente los procesos de la Empresa y, en particular, la interacción de los mismos, con el fin de garantizar el flujo sistematizado y la eficiencia de los mismos.

- Generar competencias para agregar valor.

Promovemos el desarrollo de las competencias de los colaboradores para que generen valor en nuestros públicos de interés.

b) Líderes del proceso

Para el fortalecimiento de una gestión ética en INDUMIL, es imprescindible contar con el compromiso de todos nosotros, los funcionarios. No obstante, algunas personas tienen un rol más activo de dirección o coordinación.

- Directivos: son los líderes indispensables del proceso porque disponen de la capacidad para promover la reflexión y el diálogo, y para motivar a los funcionarios con el fin que participen en las actividades programadas. Asimismo, con su ejemplo pueden propiciar la identificación de los funcionarios con los propósitos de transformación de la empresa.
- Jefes de las áreas de talento humano, los cuales se encargan de: incorporar las iniciativas a los planes de desarrollo humano de sus respectivas Unidades de Negocio; incluir el tema de la ética en los programas de formación, capacitación, inducción y re inducción; elaborar e impulsar propuestas tendientes a mejorar el clima organizacional; contribuir a la aplicación de las estrategias de fortalecimiento institucional con base en los principios y valores éticos; y coordinar la participación de los funcionarios en las actividades programadas para fortalecer la gestión ética de INDUMIL.
- El Comité de Moralización y Transparencia en la Administración Pública es un organismo liderado por el Gerente General, cuyo objetivo primordial es el estudio, adopción y evaluación de los programas, proyectos y estrategias encaminados a fortalecer la gestión ética en las Unidades de Negocio (Fábrica José María Córdova, Fábrica de Explosivos Antonio Ricaurte y Fabrica Santa Bárbara) y Oficinas Centrales, así como servir de mediador en la solución de conflictos éticos que pudieran presentarse.

c) Divulgación del código entre los grupos de interés

Se dará a conocer el Código de Ética, con el fin de articular esfuerzos con quienes contribuyen a la prestación del servicio o son afectados por las decisiones de la alta dirección.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Fecha de Aprobación: 2011/05/24 Numero de Rev. 1 Cód. IM OC DAP CP 002 Página 20 de 21
---	------------------------	---

El Comité de Ética trazará los lineamientos generales para la campaña de divulgación y apropiación de los principios y valores actualizados, la cual debe contemplar estrategias pedagógicas que contribuyan al fortalecimiento de la cultura ética.

d) Actualización y revisión

Para este propósito se realizarán anualmente talleres con los funcionarios y directivos, en los cuales se hará re inducción en el tema de la ética, se reconsiderarán los valores, se especificarán los comportamientos y las políticas públicas relacionadas con cada uno de ellos, y se establecerán compromisos institucionales para impulsar la gestión ética en INDUMIL.

e) Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de interés.

La Industria Militar, rechaza, condena y prohíbe que los funcionarios incurran en cualquiera de las siguientes faltas:

- Recibir remuneración, dadas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a INDUMIL o sus grupos de interés.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales, propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Industria Militar, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas, tampoco generara burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de INDUMIL y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.