



Bogotá D.C., Octubre de 2007.

**CIRCULAR INFORMATIVA No. 87
PARA ENTIDADES DE SALUD OBLIGADAS A APLICAR LAS INSTRUCCIONES DE
LA CIRCULAR No. 045/07 DE LA SUPERSALUD**

Apreciados Clientes y Amigos,

SUÁREZ & ASOCIADOS CONSULTORÍA EMPRESARIAL¹ quiere informarles acerca de la obligación que tienen las Entidades de Salud obligadas a adoptar Códigos de Buen Gobierno y Códigos de Ética, de la siguiente manera:

A través de la Circular Interna No. 045 de agosto 1 de 2007, la Superintendencia Nacional de Salud ordenó a todas las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios –EAPB- y a las Instituciones Prestadoras de Servicios de salud –IPS-, la elaboración obligatoria de Códigos de Buen Gobierno y de Ética o Conducta, en el marco de la Ley No 1122 de 2007, como mecanismos de autorregulación de todos los actores del Sistema de Seguridad Social en Salud del país.

Según la referida Circular, la obligación no limita a la adopción formal de los dos Códigos, sino que debe extenderse a la implementación e implantación de los mismos en la cultura organizacional de las entidades a través de acciones pertinentes, así como a la medición periódica del clima ético al interior de cada organización (Numerales 3º, 4º, 5º y 6º).

La estrategia de autorregulación a través de los Códigos de Ética y de Buen Gobierno no puede quedar agotada en los actos de adopción formal de los mismos. Limitarse a ello equivale a contrariar el espíritu y la letra de las disposiciones legales sobre el tema, por cuanto las orientaciones de los Códigos no deben quedar como letra muerta que sólo cumplen la función de evidenciar ante el Órgano de Control que la entidad dispone de tales instrumentos. Es indispensable que las regulaciones voluntarias se incorporen a las prácticas cotidianas de los miembros de la organización en sus relaciones con los diferentes grupos de interés con quienes interactúa, para lo cual no basta con la adopción y divulgación de los Códigos.

Además de ofrecer sus servicios para la elaboración de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética, **Suárez y Asociados Consultoría Empresarial** dispone de metodologías amplia y suficientemente probadas para incorporar a la cultura organizacional las disposiciones autorregulatorias que sean adoptadas por parte de las empresas e instituciones, que incluyen la sensibilización en los temas nucleares de los Códigos y la formulación participativa de Compromisos de Acción por parte de los integrantes de las diversas áreas organizacionales, de modo que los Principios, Valores y Políticas éticas abandonen su pedestal de admirables enunciados abstractos para lograr

¹ Firma asesora y consultora de empresas nacionales y extranjeras en temas de Inversión Extranjera, Contratación Nacional, Derecho Corporativo, Procesos de Integración Empresarial, Alianzas Estratégicas, Gobierno Corporativo, Acuerdos de Reestructuración, Empresas de Familia y Derecho Laboral.



llevarlos a actuaciones concretas en el día a día laboral de los miembros de la organización.

Igualmente ofrecemos la medición del clima ético a través del diagnóstico de las prácticas éticas que la organización está desarrollando, que permita elaborar una Línea de Base a partir de la cual se diseñen acciones de consolidación de las buenas prácticas y de transformación de las prácticas contrarias a la ética, y que al mismo tiempo facilite la contrastación con nuevas mediciones para verificar los avances que se vayan logrando (la Circular ordena que la medición se efectúe por lo menos con una periodicidad de dos años).

MEDICIÓN DEL CLIMA ÉTICO

Nuestra metodología se orienta a la medición del clima ético en la organización a través de la elaboración de un Diagnóstico Ético de carácter perceptual, mediante la aplicación de una encuesta a todos los miembros de la organización o a una muestra representativa seleccionada bajo criterios estadísticos de muestreo. La encuesta está estructurada en siete categorías de análisis que en su conjunto contienen cerca de 50 tópicos de indagación, con temas que abarcan desde las perspectivas ética individual hasta las prácticas éticas del conjunto de la organización, sobre la base de los conceptos de la Ética Empresarial y de la Responsabilidad Social de las Organizaciones.

El Diagnóstico se estructura desde la metodología de la Escala *Likert* o método de las tasaciones, que es una herramienta universalmente aceptada como altamente confiable para este tipo de estudios. La información recolectada se procesa y organiza en tablas generales y por categorías de análisis. Las tablas presentan los porcentajes y la aplicación de un código cromático que facilita la rápida lectura y comprensión de los datos. El informe de diagnóstico hace un análisis de los datos y ofrece conclusiones y recomendaciones.

Los objetivos planteados para este entregable son:

- a. Elaboración de un diagnóstico del clima ético de la organización, que se constituye en línea de base para futuras mediciones.
- b. Presentación del diagnóstico ético a un grupo de integrantes de la entidad.
- c. Presentación de recomendaciones para el mejoramiento del clima ético como elemento estructurante de la cultura organizacional de la entidad.

INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y POLÍTICAS ÉTICAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La incorporación de pautas éticas a la cultura organizacional tiene algunas connotaciones particulares con relación a otros propósitos de cambio cultural que se proponga una organización. En efecto, siendo la cultura altamente conservadora y por lo tanto difícil implantar cualquier cambio en la cotidianidad ya configurada y consolidada en cualquier organización, el avanzar hacia una cultura de integridad plantea a los agentes promotores del cambio retos y consideraciones especiales.



Así, los cambios organizacionales que buscan generar nuevas actitudes y hábitos en las formas de realizar el trabajo (por ejemplo trabajar en equipo en vez de seguir haciéndolo desde la división del trabajo y de las responsabilidades laborales en forma individual) ya de por sí deben salvar fuertes resistencias asentadas en las costumbres de las prácticas organizacionales que se busca modificar y en el individualismo de cada trabajador, a pesar de que no se están intentando afectar las creencias básicas de los mismos.

Pero la implantación de criterios éticos trasciende la modificación de las formas de realizar el trabajo en la entidad, puesto que se introduce en el área personal de los fines de la vida, en los paradigmas sobre el tipo de convivencia social que se quiere tener, y en las normas de vida personal que porta cada miembro de la organización. Ello es, precisamente, lo que conlleva desafíos adicionales en la realización de este propósito.

Los cambios culturales en general y los cambios en la disposición ética en particular son muy complejos y difíciles, por cuanto la cultura predominante tiende a perpetuarse a través de las interacciones sociales de los colectivos portadores de dicha cultura, por una parte, y por otra porque las principales creencias y valores individuales que son generadores de las actitudes individuales en los diversos dominios de la existencia, se configuran fundamentalmente en la infancia y la adolescencia, a partir de los modelos sociales de padres, maestros, amigos y medios masivos de comunicación.

Teniendo claras estas dificultades, **nuestra propuesta metodológica** plantea una estrategia participativa para llevar a la cotidianidad de la organización los referentes éticos adoptados, por medio de la formulación de Compromisos de Acción, los cuales son construidos consensuadamente por los integrantes de las áreas organizacionales en donde se vayan a enunciar tales Compromisos, utilizando la didáctica del taller. En éstos, los participantes identifican los grupos de interés específicos con los que interactúan en sus labores diarias, identifican las buenas y malas prácticas que tiene con esos grupos de interés en la aplicación de las orientaciones del Código de Ética, y llegan a acuerdos sobre Compromisos de Acción orientados a transformar las prácticas contrarias a la ética que hayan precisado.

Cordialmente,

**CONSULTORÍA EMPRESARIAL
SUÁREZ & ASOCIADOS**

TEODORO PÉREZ PÉREZ
Consultor Asociado