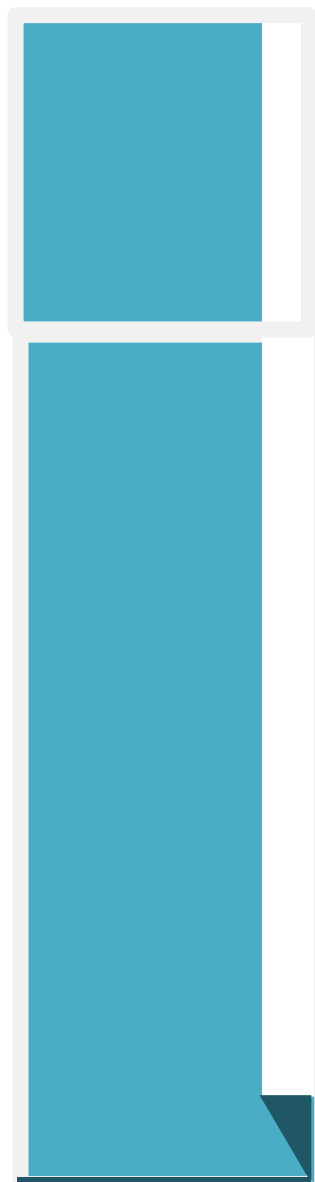


# CÓDIGO DE ÉTICA



**ORGANIZACIÓN CRISTIANA DE BENEFICIO  
SOCIAL ESPERANZA DE VIDA ONG**

**PRIMERA EDICIÓN - 2022**

## **CÓDIGO DE ÉTICA**

### **INTRODUCCIÓN**

En la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG, nos identificamos por ser un equipo de trabajo unido, solidario, con principios éticos y espirituales, donde compartimos nuestras ideas y buenas prácticas socializándonos en nuestras responsabilidades y disfrutamos lo que hacemos. Trabajamos por y para el éxito de la Organización, fundamentados en metas de beneficio social, servicio y asistencia a la salud, educación, cultura, desarrollo y ejecución de proyectos en beneficio de las personas más vulnerables y necesitadas. Somos competitivos en nuestro servicio aun siendo una entidad de beneficio social y sin fines de lucro, actuamos con integridad y respeto en pro del desarrollo integral y la salud de las personas que lo necesiten. Nuestra fortaleza personal está fundada en la fe en Dios, siendo el pilar que sostiene todo entendimiento y moldea cada acción de cada persona. Nuestra meta se cumple con el liderazgo que se desarrolla día a día con el desempeño de nuestro trabajo haciéndolo con el deseo y disposición. Sin embargo, es necesario plasmar lineamientos que regulen la conducta en el desempeño de nuestras funciones, de tal manera que cada acción sea encaminada en el buen actuar y en pro del desarrollo y crecimiento de nuestra Organización Esperanza de Vida.

## **II. ALCANCE**

El Código de Ética no es más que una guía de desarrollo conductual para todos los colaboradores de la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de vida, para todo rango o cargo que desempeñe, o todo nivel jerárquico de la Organización. El presente Código está contenido de forma condensada breve y concisa, basados en los principios éticos que regirán en el desarrollo de las actividades laborales de la Organización. Su finalidad es promover a través del servicio público que se presta, el bien común, basados específicamente en los principios éticos fundamentales de responsabilidad, eficiencia, honradez, probidad y transparencia. Establecer la aceptación necesaria para mantener la confiabilidad entre compañeros de labores y los beneficiarios de los diferentes programas de ayuda originarios de todo el país y que se les pueda brindar un servicio de calidad y eficacia.

### **La implementación del presente código permitirá:**

- Establecer una herramienta de integridad y probidad, que regirá y establecerá los aspectos éticos necesarios, con el objeto de mantener las buenas relaciones laborales y de servicio.
- Establecer cambios positivos de actitud promoviendo y practicando valores y principios.

### **Nuestra Misión**

Salvar Vidas

### **Nuestra Visión**

Rescatar a las futuras generaciones de Guatemala a través de un evangelio práctico, comprometidos a suplir las necesidades físicas, pero no sin antes responder a las necesidades espirituales. Transformando una generación de dependencia a una independiente y convertirlos en líderes para el mundo y para el reino de Dios.

### **Nuestros Valores**

1. Somos apasionados
2. Amamos sin esperar nada a cambio
3. Superamos cualquier reto
4. Soñamos en grande
5. Somos Agresivos
6. Somos una fuerza natural
7. Somos Únicos

**CÓDIGO DE ÉTICA****CODIGO DE ÉTICA****TÍTULO I****Parte General****CAPÍTULO ÚNICO****Artículo 1. Objeto**

El presente código tiene por objetivo regular los valores éticos en función de las acciones que se realicen dentro y fuera de la Organización siempre y cuando se actúe en representación de ella. Su finalidad servir de instrumento para el buen funcionamiento de la Organización y las buenas relaciones entre colaboradores para lograr mejores resultados creando una cultura ética organizacional que forme parte del desempeño personal. Así como medio sancionatorio a acciones impropiedades del actuar laboral.

**Artículo 2. *Ámbito de Aplicación.***

El Presente Código de Ética es aplicable en todo nivel jerárquico de la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida, que en cualquier forma de legal mantenga relación laboral o profesional sin excepción. El alcance regirá el buen proceder en relación a la manera ética de cada uno, siendo responsables directos de su propio actuar y conscientes de las medidas sancionatorias al impropiedad y la aplicación a las faltas del presente Código.

**TÍTULO II  
CAPÍTULO I****Artículo 3. *Definición de Ética***

De la ética se entenderá a efecto del presente código, como el conjunto de acciones personales desarrolladas en el actuar, instruidas a través de los valores, y de los comportamientos en las relaciones humanas. Especialmente cuando se es regido a través de normas que regulan el comportamiento humano en una institución u organismo ya sea público o privado, del cual sea demandado a través de buenas acciones.

**Artículo 4. *Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones***

La Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG y sus colaboradores están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, nunca deben de comprometerse fuera de ellas. Además, los colaboradores deberán adherirse a las normas, reglamentos o cualquier otra regulación o regulaciones internas. Dichas normas internas son específicas de la Organización, como lo es el presente Código.



## Artículo 5. Principios Éticos Fundamentales

Como principios éticos orientadores de actitudes y conductas fundamentales durante el desarrollo de las labores organizacionales conforme a lo expresado en el artículo anterior los siguientes:

1. **Integridad:** Principio rector consistente en la capacidad de ser consecuente con la ética organizacional
2. **Disciplina:** Principio basado en el compromiso que voluntariamente se asume para conducirse de acuerdo al marco ético organizacional
3. **Responsabilidad:** Principio que consiste en tomar decisiones conscientes e igualmente asumir las consecuencias que de ello deriven;
4. **Prudencia:** Principio orientado a saber conducirse y actuar con moderación, sobriedad y sensatez
5. **Imparcialidad:** Principio basado en razonar y actuar libre de prejuicios para tomar decisiones con neutralidad
6. **Decoro:** Principio consistente en comportarse conforme a la etiqueta y protocolo de la Organización
7. **Compromiso:** Principio consistente en que el colaborador esté plenamente identificado con la organización
8. **Lealtad:** Principios consistente en guardar fidelidad y honra hacia la Organización
9. **Independencia:** Principios consistente en hallarse libre de predisposiciones que liten la objetividad en el actuar
10. **Liderazgo:** Principio basado en el conjunto de habilidades de una persona que pueden ejercer influencia positiva dentro de su equipo de trabajo

## Artículo 6. Valores Éticos Organizacionales

Para crear una cultura ética organizacional se establecen los siguientes Valores Éticos Organizacionales:

- a) **Veracidad:** El poder que da este principio es que la palabra (declaración o testimonio) de quien lo disfruta, se presume como veraz y por tanto prevalece sobre la persona que no lo disfruta si no aporta pruebas que tiendan a contradecir los hechos declarados por la autoridad.
- b) **Justicia:** Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde
- c) **Solidaridad:** Se entiende como la consideración del conjunto de aspectos que relacionan o unen a las personas, la colaboración y ayuda mutua, que ese conjunto de relaciones promueve y alienta al logro de los fines definidos.
- d) **Dignidad:** Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

## CÓDIGO DE ÉTICA

- e) **Honorabilidad:** Corresponde a la persona con la cualidad de ser honrado y merece el respeto o la estima de los demás.
- f) **Iniciativa:** Capacidad particular de las personas que supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.
- g) **Confianza:** Esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda, sea o funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea.
- h) **Voluntad:** Es la aptitud de decidir y ordenar la propia conducta. Propiedad que se expresa de forma consciente en el ser humano, para realizar algo con intención de un resultado.
- i) **Trabajo:** Es la actividad que las personas realizan para mantenerse a sí mismas, a otras personas o para satisfacer las necesidades y deseos de una comunidad más amplia.
- j) **Asertividad:** Es una forma de comportamiento caracterizada por una declaración firme o la afirmación de una declaración sin necesidad de prueba.
- k) **Puntualidad:** Es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.
- l) **Honestidad:** Es la cualidad de honesto, adjetivo con los significados de decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto y honrado.
- m) **Honradez:** Cualidad de una persona que actúa rectamente, cumpliendo su deber y de acuerdo con la moral, especialmente en lo referente al respeto por la propiedad ajena, la transparencia en lo que se realiza en el trabajo, como el quehacer cotidiano.
- n) **Mérito:** Valor o importancia que tiene una persona por las cualidades y el buen desempeño en lo que realiza, por el logro de sus metas o sus fines.
- o) **Eficiencia:** Es la capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir el cumplimiento adecuado de una función.
- p) **Equidad:** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

### Artículo 7. Actitudes Positivas para la Práctica Organizacional

Con el objeto de mantener las buenas relaciones personales en el ámbito laboral y desarrollo de sus funciones, se deberá poner en práctica las siguientes actitudes positivas para lograr los valores indicados en los artículos anteriores:

- a. **Sinceridad:** Es la virtud de quien se comunica y actúa de acuerdo con la totalidad de sus sentimientos, creencias, pensamientos y deseos de una manera honesta y genuina.
- b. **Optimismo:** Es la doctrina y la disposición de espíritu que aguarda lo mejor y lo más positivo de todo en psicología, ética y filosofía. Se considera en estos ámbitos como corriente opuesta al pesimismo.

## CÓDIGO DE ÉTICA

- c. **Cortesía:** Es un comportamiento humano ajustado a la solidaridad, el respeto y las buenas costumbres; en la mejor expresión, es el uso práctico de las normas de etiqueta de una sociedad dada.
- d. **Respeto:** Es la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial deferencia.
- e. **Resiliencia:** Sinónimo de entereza, es la capacidad para adaptarse a las situaciones adversas con resultados positivos, es también definida como la capacidad de una persona para superar circunstancias traumáticas, como ejemplo la muerte de un ser querido, un accidente, una enfermedad, etc.
- f. **Prontitud:** Es la capacidad de ejercer una actividad o acción empleando poco tiempo o menos tiempo del que se considera normal en hacer una cosa.
- g. **Proactividad:** Se refiere al comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y auto iniciado en diversas situaciones.
- h. **Esmero:** Cuidado y atención extremos que pone una persona al hacer una cosa.
- i. **Discreción:** Es la cualidad de Reserva o cautela para guardar un secreto o para no contar lo que se sabe y no hay necesidad de que conozcan los demás.
- j. **Serenidad:** Es la actitud o cualidad que permite al hombre mantener un temple sosegado y ecuánime, sin caer ni en la inquietud ni en la zozobra. Está muy relacionada con la paciencia y ambas con la fortaleza, virtud que ayuda a enfrentarse con las dificultades y a superarlas.
- k. **Empatía:** Es la capacidad que tiene una persona de percibir en los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia.
- l. **Autocontrol:** Es la habilidad que permite regular las emociones, pensamientos, comportamientos y deseos de uno mismo ante las tentaciones e impulsos.
- m. **Paciencia:** es la actitud que lleva al ser humano a poder soportar contratiempos y dificultades para conseguir algún bien.

### Artículo 8. Actitudes Negativas para la Práctica Organizacional.

Para el buen cumplimiento del presente código quedan terminantemente prohibidas las actitudes y comportamientos inaceptables:

- a. **Descortesía:** Acción o actitud en que no se manifiesta atención, respeto o afecto hacia las personas.
- b. **Deshonra:** Pérdida o disminución de la honra o el honor, que no efectúa acciones con rectitud.
- c. **Despotismo:** Abuso de superioridad, fuerza o poder en la relación con los demás. Gobierno absoluto, no limitado por las leyes.
- d. **Apatía:** Estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que comporta indiferencia ante cualquier estímulo externo.
- e. **Hipocresía:** Acciones de alguien que esconde sus intenciones y verdadera personalidad. Que finge una cualidad, sentimiento, virtud u opinión que no tiene.
- f. **Hostigamiento Psicológico:** Actitud personal o grupal que pueda atentar contra la estabilidad emocional e integral de una persona.

## CÓDIGO DE ÉTICA

- g. **Discordia:** Situación en la que hay falta de acuerdo o conformidad entre personas que a menudo conviven o se relacionan de algún modo.
- h. **Deshonestidad:** Es una característica del ser humano que lo caracteriza como desleal, no confiable y suele estar muy ligado con la mentira.
- i. **Abuso:** Es el uso o tratamiento inadecuado de una cosa, a menudo para obtener beneficios de manera injusta o inadecuada. También es considerado como la acción de utilizar un puesto o cargo para obtener ciertos beneficios fuera de las competencias, como, por ejemplo: abuso de autoridad.
- j. **Falsas sindicaciones:** Actitud de responsabilizar a alguien sin fundamento, o atentar contra la honra de los demás.
- k. **Irrespeto:** Designa la falta de respeto que se manifiesta hacia algo o alguien. El irrespeto es considerado como una falta grave para la sana convivencia entre las personas, pues violenta uno de los principales valores que garantizan la armonía social: el respeto.
- l. **Vulgaridad:** Existen muchos términos, para efecto del presente código se refiere al uso inadecuado de las palabras, a través de insultos, así como de gestos, ademanes, señales, signos o símbolos inadecuados, el uso de vestuario que demuestra indecencia, etc.
- m. **Descrédito:** Disminución o pérdida de la buena reputación o la buena fama de una persona por sus acciones o del valor o la estima de una cosa.
- n. **Indecencia:** Todo aquello que un individuo considera que es incorrecto, es algo indecente. Por extensión, lo incorrecto y pecaminoso es valorado como indecente, a través de las acciones que demuestra una persona.

### Artículo 9. Situaciones graves:

Para el efecto se considerarán como graves, las acciones constantes de las actitudes consideradas inadmisibles, o de manera habitual, a las siguientes:

- a. Asociarse dolosamente con el objeto de realizar acciones inapropiadas o ilegales.
- b. Realizar acciones encaminadas a facilitar la comisión de actos de corrupción o de ilícitos.
- c. Tomar actitudes que comprometan, debiliten o desacrediten la imagen de la organización y de la credibilidad de las autoridades.
- d. Procurar dolosamente el desprestigio, medida disciplinaria o destitución de otro colaborador.
- e. Efectuar acciones para promover ascensos o logro de puestos laborales de manera fraudulenta.

### Artículo 10. Promoción la Cultura Ética Organizacional:

La implementación y promoción de la Cultura Ética Organizacional, es considerada de carácter prioritario, como objetivo de desarrollo para el recurso humano de Esperanza de Vida. Pues

## CÓDIGO DE ÉTICA

buscar adherir los valores éticos antes descritos a través del fomento, divulgación y práctica de los mismos sin limitaciones.

### CAPÍTULO II DE LA PROBIDAD

#### **Artículo 11. De la Probidad y su definición:**

Para consideración del presente código, sin tergiversar otras leyes, se entenderá como Probidad al hecho de mostrar integridad, honradez y rectitud en el comportamiento. Así, el valor de la probidad es aplicable a la vida cotidiana, a la actividad laboral y a las relaciones humanas en general. Así también como una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

#### **Artículo 12. La competencia y alcance sobre Probidad:**

La buena práctica y aplicación de la Probidad es establecida de carácter obligatorio para todas las personas que prestan sus servicios laborales a la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG, sin importar la modalidad de contratación, o si mantiene o no relación de dependencia, preste servicios profesionales o técnicos. Es decir, toda aquella persona que desempeñe o ejerza un cargo, o bien sea prestador de servicios ya sean técnicos o profesionales estarán bajo la competencia y ejercicio del presente código y de la práctica de probidad.

### CAPÍTULO III DE LA TRANSPARENCIA

#### **Artículo 13. Sobre la Transparencia y su definición:**

Para consideración del presente código, sin tergiversar otras leyes, se entenderá como Transparencia al valor social que genera confianza, seguridad y muestra el lado positivo de los individuos. En otras palabras, ser transparente es ser claro y evidente. Lo transparente se comprende sin duda y sin ambigüedad: es la “actuación que muestra la verdad de sus hechos de manera abierta o libre”.

## **CAPÍTULO IV**

### **ACCIONES ÉTICAS CONTRA A CORRUPCIÓN**

#### **Artículo 14. *Prioridad Anticorrupción:***

La Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG establece de vital importancia y de carácter primordial la erradicación de las conductas y patrones laborales que tiendan a promover y facilitar acciones que conlleven a la comisión de actos de corrupción. Por lo que si se promueve las actuaciones que van en contra de la corrupción como la decencia, la honradez, verdad y sobre todo justicia a los actos que promuevan el flagelo de la corrupción. Somos cumplidores de la ley y ante la práctica de actos onerosos se apliquen las leyes establecidas tal cual son para erradicar la mala práctica de la corrupción.

#### **Artículo 15. *Conflictos de Intereses:***

Este enunciado se refiere a cualquier caso en que el interés personal de un empleado pueda contradecir el interés de la organización para la que labora, es decir sus acciones de interés van en contra de la Visión y Misión de la Organización. En esta situación, podría resultar difícil para el colaborador actuar plenamente en función de los mejores intereses de la Organización. Siempre que sea posible, los colaboradores deberán evitar los conflictos de interés.

#### **Artículo 16. *Género:***

En las normas establecidas en el presente Código se asume el concepto de equidad de género, libertad e igualdad, entendido como la no discriminación entre ambos sexos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

## **CAPÍTULO V**

### **ÓRGANOS COMPETENTES**

#### **Artículo 17. *Tribunal Organizacional de Ética:***

Se crea el Tribunal Organizacional de Ética como máximo órgano superior de aplicación de las disposiciones de este código.

#### **Artículo 18. *Integración:***

El tribunal estará integrado por Gerente Financiera Administrativa, Directora de Recursos Humanos, Directora Financiera y la Gerente Financiera.

## **Artículo 19 Facultades y Atribuciones:**

El tribunal tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer, interpretar y aplicar las normas contenidas en este código;
2. Emitir las normas reglamentarias derivadas de este código;
3. Proponer al Representante Legal, las políticas y procedimientos para la implementación de la Cultura Ética Organizacional;
4. Presentar al Representante Legal, proyectos de socialización de las normas que constituye la Cultura Ética Organizacional con los organismos regionales de fiscalización;
5. Conocer y resolver las denuncias que se formulen en contra de quienes incurran en conductas anti éticas, imponiendo en su caso, las censuras expresadas en este código;
6. Emitir un informe trimestral de sus actuaciones al Representante Legal;
7. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones, que serán de libre acceso y consulta, únicamente para las partes involucradas;
8. Elaborar la memoria anual de labores que corresponda a sus atribuciones;
9. Promover en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, las acciones necesarias y oportunas para la divulgación y socialización del presente código;
10. Promover el estímulo y reconocimiento de quienes presten sus servicios a la Organización cuyos méritos engrandezcan a la Organización;
11. Viabilizar la implementación práctica de este código;
12. Emitir las opiniones solicitadas en relación con este código; y,
13. Otras que, por su naturaleza, se relacionen con sus atribuciones

## **Artículo 20. Comité Organizacional de Ética.**

Se crea el Comité Organizacional de Ética, como órgano instrumental de conocimiento de todas aquellas acciones que se deriven de la interpretación y aplicación de este código, y del Tribunal Organizacional de Ética.

## **Artículo 21. Integración.**

El Comité Organizacional de Ética estará integrado por tres miembros titulares y dos suplentes para un periodo de dos años, nombrado por el Representante Legal de una nómina propuesta con un candidato por cada área o departamento de la organización, quienes deberán reunir los siguientes requisitos.

- a)** Ser trabajador de la organización, con más de cinco años de servicio
- b)** Ser reconocido en honorabilidad
- c)** No haber sido sancionado administrativamente de conformidad con el Reglamento Interno de la Organización
- d)** Carecer de antecedentes penales y policíacos

**Artículo 22. Facultades y funciones.** El comité tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer las acciones y denuncias que sean presentadas para su análisis, interpretación y propuestas de resolución conforme lo establecido en este código;
2. Proponer al Tribunal Organizacional de Ética, los procedimientos internos para el cumplimiento de sus funciones;
3. Convocar mensualmente y cuando las circunstancias lo ameriten, a los integrantes del Comité Organizacional de Ética y dejar constancia de sus actuaciones por medio de acta administrativa;
4. Remitir al Tribunal Organizacional de Ética las propuestas de resolución a las acciones y denuncias presentadas;
5. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones que serán de libre acceso y consulta, toda vez que los casos se encuentren concluidos;
6. Rendir informes trimestrales de sus actuaciones al Contralor General de Cuentas y al Tribunal Organizacional de Ética;
7. Elaborar un informe anual relacionado con las denuncias presentadas y remitirlo al Contralor General de Cuentas;
8. Brindar asesoría en materia de su competencia al Tribunal Organizacional de Ética, así como a todos aquellos colaboradores de la Organización, cuando le sea requerido; y,
9. Otras que por su naturaleza le correspondan o le encomiende el Tribunal Organizacional de Ética.

**Artículo 23. Situaciones en Reserva:**

Cada miembro de la comisión deberá mantener en reserva todas y cada una de las situaciones que se hayan suscitado, manteniendo en total confidencialidad, en sentido de salvaguardar la información y la integridad de las personas que en el acto sean involucradas. Es censurable conforme a este código, en relación a la inobservancia de esta reserva, sin perjuicio de las responsabilidades, civiles, administrativas y penales en que se pudiera incurrir.

## **CAPÍTULO VI PRODECIMIENTOS Y CENSURAS**

**Artículo 24. De las conductas anti-éticas:**

Entenderemos como conducta anti-ética al acto de infringir las reglas de la convivencia en el ámbito laboral, establecidas en el presente código; especialmente cuando estas comprometan la estabilidad, fortaleza moral y credibilidad de la Organización. Dichas faltas deberán ser consideradas ante la comisión establecida y aplicar medida sancionatoria según sea el caso.



**Artículo 25. *Censura:***

Se considerará para aplicación lo siguiente:

- a. ***Censura Privada.*** El comité, para dar seguimiento a las conductas anti-éticas hará de forma escrita la solicitud para hacer presencia de manera privada, al o los colaboradores involucrados que laboran para la Organización, con el objeto de hacer conciencia y reflexión del o los actos anti-éticos efectuados y si las mismas son consecuentes. Dicha censura quedará constancia por escrito de los eventos realizados.
- b. ***Remisión a expediente de personal:*** De incurrir a la infracción de más de dos Censuras Privadas, el Comité considerará trasladar por escrito dichas faltas al expediente personal del empleado, el cual quedará en resguardo del Archivo de la Dirección de Recursos Humanos.
- c. ***Acciones anti-éticas Mayores:*** De incurrir en actos que afecten el patrimonio de la Organización, es considerada como Acción anti-ético Mayor, los cuales deberán ser sancionados según códigos y leyes específicas, mismas que establecerán el proceder de la acción efectuada, considerando falta administrativa, civil e inclusive penal, según sea el caso. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales, dando a consideración las denuncias ante el ente correspondiente.

**Artículo 26. *Aviso de las conductas anti-éticas:***

Toda persona establecida en Art. 2 del presente Código deberá dar aviso a la Comisión de Ética, de aquellas conductas anti-éticas que el personal que labora para la Organización realice en contra de otra persona con el objeto de mantener las buenas relaciones laborales en pro de las buenas prácticas, para que dicha comisión tome las medidas sancionatorias correspondientes.

**Artículo 27. *Aplicación de otras Leyes.***

En consecuencia, de la o las faltas anti-éticas efectuadas, corresponderá al principio de deducción de responsabilidades a los actos según sea laboral administrativa, civil e incluso penal a través de las regulaciones de los códigos y leyes ordinarias que aplique, quedando a salvo las contenidas en el presente código.

**TÍTULO III  
PROCEDIMIENTOS  
CAPÍTULO ÚNICO**

**Artículo 28. Procedimiento Administrativo:**

A efecto del seguimiento, conocimiento, trámite y censuras establecidas en el presente código, se deberá respetar el debido proceso administrativo, respetando el derecho de defensa otorgado por la Constitución Política de la República de Guatemala, Art. 12. Del conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos se deberá hacer cada trámite o procedimientos ante cualquier acto mediante aviso, con exclusividad a conocimiento y efectos concurrentes del archivo.

**Artículo 29. Recurso de Revocatoria:**

Se entenderá por Recurso de Revocatoria como la acción escrita que procede en contra de resoluciones dictadas por autoridad administrativa que tenga superior jerárquico dentro de la Organización para que sean revocadas, en este caso, la Comisión de Ética.

**Artículo 30. Publicidad:**

Para hacer del conocimiento del presente código será necesario la distribución electrónica del mismo al personal de la Organización, dicha distribución estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

**Artículo 31. Divulgación:**

En consideración del presente Código por tratarse de carácter interno y obligatorio, y no de interés público, su divulgación no amerita a ser publicado a Diario Oficial. Por lo que se deberá aplicar el artículo anterior.

**Artículo 32. Actualización:**

Los preceptos establecidos en el presente código, a futuro podrán ser retomados para revisión y mejora del mismo realizando las actualizaciones correspondientes; a efectos de la buena marcha y el logro del bien común.

**Artículo 33. Vigencia:**

La aplicación del presente código entrará en vigencia inmediatamente después de haber sido aprobado la Junta Directiva.



LA INFRASCRITA SECRETARIA INTERINA DE JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN CRISTIANA DE BENEFICIO SOCIAL ESPERANZA DE VIDA ONG, CERTIFICA: QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS CON NÚMERO DE CONTRASEÑA 51100821133064, AUTORIZADO POR EL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS, SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA NÚMERO 04-2022, DE FECHA VEINTICUATRO DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDOS, EN LA CUAL APARECE EL PUNTO EN LA CUAL APARECE EL PUNTO SEXTO, EL QUE LITERALMENTE SE LEE:

“**SEXTO:** Continuando con la agenda la presidenta de la Junta Directiva y Representante Legal, Licda. Lourdes Anabella Milián Rodas de Brenes, les manifiesta a los asociados que es necesario aprobar por parte de los presentes el Código de Ética para la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG, que previamente se les hizo entrega de un ejemplar, con el propósito de que todo colaborador proceda con principios y valores, generando con esto una cultura propicia para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Organización, así como para cumplir con lo dispuesto en el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG). **CONSIDERANDO:** Que la Asamblea General es la autoridad máxima de la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG. **CONSIDERANDO:** Que el Artículo 17 de nuestros Estatutos, regula: “ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA: ... c) Aprobar los reglamentos que sean necesarios para la buena marcha de los asuntos de la organización...” **CONSIDERANDO:** Que se hace necesario contar con un instrumento que establezca las normas con el propósito de que todo colaborador proceda con principios y valores, generando con esto una cultura propicia para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Organización. **POR LO TANTO:** En base a los Artículos: siete, ocho, nueve, once, doce, trece, quince, diecisiete de los Estatutos de la Organización, así como con el Acuerdo A-028-2021 de la Contraloría General de Cuentas, por medio del cual se aprueba el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG), los asociados luego de deliberar por unanimidad **RESUELVEN: I)** Aprobar el Código de Ética para la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG, para la implementación del Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental –SINACIG-; **II)** Se conforma El TRIBUNAL



## CÓDIGO DE ÉTICA



DE ÉTICA de la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG; el cual quedará conformado de la siguiente manera: Presidente: Catherine Mireya Milian Rodas; Secretaria: Ligia Viviana Muñoz Franco; Volcal I: Brenda Liseth Archila Portillo de Figueroa y Vocal II: Nurian Noemí González Morales; para dar cumplimiento a lo que CODIGO DE ÉTICA para la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG establece en base a lo requerido para cumplir con lo dispuesto en el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG), **III) Se conforma el COMITÉ DE ÉTICA** de Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG; el cual quedará conformado de la siguiente manera: Titulares: Ana Cristina Arriaza Rivera; Evelin Ester Moscoso Cruz de Hernández; y, Cesia Yuliana Santos Castañeda; Suplentes: Emelina Isabel Sosa Barrientos; y, Haddy Nohemí Pérez Salguero; para dar cumplimiento a lo que CODIGO DE ÉTICA para la Organización Cristiana de Beneficio Social Esperanza de Vida ONG establece en base a lo requerido para cumplir con lo dispuesto en el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG), Certificar el contenido íntegro del Código de Ética al Departamento de Recursos Humanos para la socialización y publicación con todos los colaboradores y prestadores de servicios, así como en donde proceda; **IV) El presente Código entra en vigencia inmediatamente; V) Notifíquese a donde corresponda para los efectos legales correspondientes**". (Fs. Aparecen las firmas ilegibles de los comparecientes).- - - - -

**Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN DOS HOJAS DE PAPEL BOND CON MEMBRETE DE ESTA ORGANIZACIÓN, A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, ALDEA LLANO VERDE, RÍO HONDO, ZACAPA. - - - - -**

  
 Catherine Mireya Milian Rodas  
 Secretaria Interina Junta Directiva



  
 Vo.Bo. Licda. Lourdes Anabella Milian Rodas de Brenes  
 Representante Legal

