# ENSAYO

# LA ÉTICA EN EL SECTOR PÚBLICO

**ADRIANA MARCELA MUÑOZ RAMIREZ**

**DIANA PATRICIA KERGUELEN DURANGO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS**

**BOGOTÁ D.C., 2010**

# ENSAYO

# LA ÉTICA EN EL SECTOR PÚBLICO

**ADRIANA MARCELA MUÑOZ RAMIREZ**

**DIANA PATRICIA KERGUELEN DURANGO**

**PRESENTADO A: DRA. FANETH SERRANO LEDESMA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS**

**BOGOTÁ D.C., 2010**

## INTRODUCCION

La corrupción en las finanzas públicas es un mal ampliamente extendido en nuestra sociedad, que ha logrado la insensibilización de la conciencia y de la pérdida de nuestra “capacidad de indignación” en el campo profesional; ésta causa el deterioro de la confianza colectiva del Estado frente a los ciudadanos en las entidades públicas.

En los momentos actuales que vive nuestro país, debe llevarnos a la consideración de evaluar cómo se están manejando los recursos públicos, a la satisfacción de qué necesidades se están orientando y bajo qué principios se está ejerciendo. Existen serias dudas de que el manejo de los recursos monetarios se esté llevando a cabo apegado a principios de ética profesional y ciudadana. De hecho, la corrupción es uno de los principales problemas que aquejan a los poderes públicos.

Desde luego que esta problemática no es tan fácil de resolver. La solución no radica de manera fundamental en la voluntad política del Estado. Se requiere una mayor participación social y política de la sociedad, (que pasa necesariamente por el problema de la democracia) para que el todo el esquema de manejo de las finanzas públicas cambie en beneficio de la sociedad misma y deje de ser instrumento de privilegio de un proyecto político que excluye a la mayoría de los integrantes de los ciudadanos.

Es importante opinar que la ética no es un discurso ideológico sino un modo que el individuo enlace su comportamiento cotidiano con la cultura social y de su entorno de manera que el servidor público como individuo en la sociedad que es la propia Entidad y su entorno, en este caso los ciudadanos, tenga

una reflexión sobre las actuaciones profesionales dentro de las funciones específicas de su puesto de trabajo, más aún cuando se trata del manejo de recursos públicos.

Es importante recordar la importancia de la actitud emprendedora y creativa para abrirse a los desempeños eficientes donde siempre la conciencia y la honestidad estén como principios rectores sociales para cada uno de los servidores públicos.

La ética profesional y la labor diaria de un servidor y funcionario público debe ser un eje rector entre ellos como cultura organizacional de tal manera que la ciudadanía crea en ellos y en la labor tan importante que desempeñan frente a la ciudad.

Por lo anterior, realizaremos en primera medida un análisis de la normativa que existe sobre la ética, los valores y la decadencia entre la cultura organizacional de las instituciones públicas.

En segunda se pretende generar una estrategia de cambio de la cultura organizacional para mejorarla, basada en la honestidad, capacidad, responsabilidad, respeto, compromiso como valores institucionales de tal modo que el servidor o funcionario público tenga un mayor prestigio en la sociedad colombiana.

El presente ensayo es la propuesta de un modelo como estratégica administrativa para los servidores en el cambio de actitud frente a la toma de decisiones de los manejos de los recursos públicos en las entidades del Estado.

Debemos tener servidores públicos de empuje, visionarios, comprometidos, honestos, responsables con la sociedad y como individuos logrando fortalecer la cultura organizacional y así el mejoramiento de la sociedad en el manejo de los recursos públicos.

Se espera que una estrategia de adopción como cambio de cultura dentro de las instituciones públicas sea un aporte para lograr una transformación en la visión y realidad hoy vista dentro del sector público, esperamos que sea útil para cualquier entidad del país.

En el Modelo de Código de Ética que vamos a presentar queremos mostrar los principios rectores de nuestro quehacer, con el propósito de tomar una conciencia de servicio que dignifique al ser humano.

## CAPITULO I

## 1. ANÁLISIS AL ACTUAL CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMATIVA QUE RIGE PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

La Constitución Nacional de Colombia señala unos principios y deberes de todos los ciudadanos, que son vulnerados de manera permanente. Los servidores públicos, han adoptado posiciones donde prima el interés particular sobre el interés general, con el agravante de incurrir en mala inversión del recurso público y aprovechamiento del manejo de la información para captura de dinero, mal llamado cuota por adjudicación contractual.

De igual manera El Departamento Administrativo de la Función Pública establece que las Entidades públicas deberán contar con políticas que contribuyen a la consolidación de organizaciones públicas profesionales, democráticas, efectivas, sostenibles y generadoras de confianza ciudadana en la administración pública.

Existe falta de confianza de los ciudadanos, por la cultura misma del “mal” manejo de los recursos, donde priman los beneficios individuales de los administradores de turno frente al beneficio social que debe prestar el Estado, en la satisfacción de las necesidades con la producción de bienes y servicios con transparencia y calidad.

Según la ley 80 de 1993 y 1150 de 2008 con sus Decretos reglamentarios, reglamenta los procesos de contratación estatal y dicta disposiciones legales de cómo se deben realizar los procesos de adquisición de bienes y servicios, para fines de las funciones específicas de las Entidades o para entregar por

medio de los privados servicios que requiere el país en infraestructura, inversión de servicios sociales y equipamientos como fin mismo del estado.

## 1.1. ANÁLISIS GENERAL DE LA ÉTICA EN EL ESTADO

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.

El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que prestarle sus servicios a un patrimonio que pertenece a todos los colombianos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales

Un gobierno sensible, humanista, capaz de entender y ofrecer soluciones viables a los problemas que aquejan a su gente, es elemento indispensable para el fortalecimiento de la democracia y el estado de derecho.

Consciente de esta premisa, en todos los gobiernos hacen los esfuerzos para brindar una nueva visión del servidor público, en el que los valores que enaltecen a nuestro pueblo, sean guías permanentes de la conducta de quienes integran la administración pública de nuestro estado.

En la función pública se observa la necesidad de integrar los valores de la convivencia democrática con los valores burocráticos. Así, en el marco de una ética dentro de las entidades públicas, los valores democráticos conforman el eje de esta última y se convierten en una propuesta orientadora, para la consecución del bien común. Esta preocupación es decisoria y se dirige, tanto hacia la labor orientadora centrada en el respeto y la práctica de los principios éticos en las actuaciones públicas, como también hacia la identificación y desmontaje de las prácticas perversas, que conducen a la percepción negativa, generalizada por parte de los ciudadanos.

En esta complejidad, la ética de la gestión pública puede ayudar en los procesos de deliberar, preferir y decidir entre las diferentes alternativas. Ello se hará viable en la medida que se manejen los riesgos sin perder la vista el fin al cual están dedicados los miembros de la administración pública. Se muestra así necesario el análisis ético de la conducta pública, a fin de abordar y superar las posibles contradicciones entre los sistemas tradicionales de gestión pública, las funciones actuales de esta última y la práctica de los valores.

La gestión pública se desempeña en un contexto compuesto por reglas, toma de decisiones y conflictos en los cuales la ética de la gestión pública puede orientar en situaciones concretas acerca de los valores que definen los niveles de responsabilidad, conciencia e identidad de la organización.

## 1.2. IDEARIO ÉTICO DEL DISTRITO.

Es un manual de convivencia de la ciudadanía con los funcionarios frente al aporte de los valores humanos dentro de las entidades con el fin de fortalecer una cultura ética y de servicio y de humanizar la gestión pública.

Se decide desde el Distrito seleccionar unos valores que sirviera de identificación de los servidores públicos como marco de referencia para la toma de decisiones en las labores cotidianas.

Define unos valores que son: solidaridad, equidad, respeto, vocación de servicio, probidad, trabajo en equipo y responsabilidad.

Esto con un objetivo funcional "…lograr que este ideario nos aliente a seguir imaginando y creando una ciudad más solidaria, equitativa y democracia, con mayores oportunidades, en la que todos y todas, diferentes e iguales al mismo tiempo, nos reconozcamos mutuamente, hagamos posible la reconciliación y construyamos el presente y el futuro a partir del enaltecimiento de la vida humana y la protección de nuestro recursos naturales"[1]

Vamos a entrar a definir cada uno de los valores, desde lo que el Ideario explicar la aplicabilidad dentro de la cultura en las instituciones.

### a. Solidaridad.

El ideario lo define como "…un reconocimiento de que todos los seres humanos estamos hechos de la misma sustancia … y por consiguiente

[1] ALCALDÏA MAYOR DE BOGOTA, Ideario Ético del Distrito, Presentación, 2007.

nada de lo humano es ajeno, todos estamos en la capacidad de comprender el dolor, la pena y la desventura de los demás; capacitados para asumir como propias, las justas y razonables demandas de otros…".

Pero, ¿realmente es esto el significado de solidaridad y los servidores públicos lo asumen de está manera? Tal vez no, primero qué se podría entender como solidaridad, ayudar a otro sin importar la condición y sin nada a cambio o según la real academia de la lengua dice: "Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros"[2].

Lo que se observa y se evidencia dentro de las organizaciones, es que la parte biológica de que todos somos unos seres humanos y estamos hechos de la misma manera como introducir a la equidad en este ideario ético no es real.

Los servidores públicos por esencia tiende a posicionarse en su escala valorativa de nivel y cargo en que se encuentra en el momento, auxiliar administrativo, técnico, profesional, asesor o directivo, adicionalmente con otras personas que hacen parte del diario vivir como las personas que nos sirven y apoyan en las laboras de aseo, cafetería y vigilancia, lo cual genera un "status dentro de la organización"

Esto obedece que tanto los funcionarios no hacen más allá de lo que dice el manual de funciones, por extralimitación, y no apoyan y aportan a la Entidad o porque prefieren hacer muy poco y pecar por omisión, tal como dice almorzar en un lapso de dos horas, llegar tarde, ponerse hacer visita en horarios laborales, entre otros.

[2] www.rae.es

Y la “equidad” queda relegada a una burocracia interna del comportamiento y apoyo hacia los compañeros de trabajo.

Dice el ideario, todos estamos en la capacidad de comprender el dolor, la pena y la desventura de los demás; capacitados para asumir como propias, las justas y razonables demandas de otros. Esto tampoco se cumple.

La capacidad de comprender al otro como persona en iguales condiciones, no sucede, es casi nula, cuando algún compañero de trabajo requiere de un apoyo por alguna dificultad ya sea personal o de trabajo, lo que generalmente sucede es que no importan, es muy fácil juzgar las acciones que no hizo a apoyar cuando realmente se requiere, y se prefiere señalar con el dedo al otro.

La verdad, ese comportamiento de compañerismo, comprensión y ayuda hacia la otra persona sin importar la condición cada día se va perdiendo más en las entidades, porque de igual manera alguna persona le tiene la mano a otra, a veces los mismos compañeros lo juzgan igual o peor que el afectado.

Entonces, como ayudar a fomentar y promover este valor que nos parece importante, en la estrategia que se pretende proponer se espera que aferre y construya la solidaridad como uno de los códigos de ética a tratar

**b. Equidad.**

El ideario lo define desde su origen etimológico, que significa “igual” así como su enlace con la justicia y lo subdivide entre varias características enmarcadas en las acciones del funcionario frente a su entorno: igualdad de cada uno de nosotros ante la ley; igualdad social; igualdad para participar en

la toma de decisiones que nos afecten; igualdad de oportunidades: determina que los estados y las sociedades deben compensar nuestras desigualdades naturales, sociales y de nacimiento para que podamos acceder a beneficios sociales y posiciones de interés.

La real academia de la lengua, la define como: Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

Pero, la “equidad” esa justicia como la balanza que no debe tomar ningún lado, es mentira, cada una de las personas tiene su propia verdad y justicia, así como ven la equidad desde el punto de vista individual y no social.

La equidad por lo general termina siendo la ley del vivo o del avispado como lo llaman coloquialmente. Porque la equidad en el medio de lo público se mueve por las influencias, palancas o mandatos del jefe político de cada servidor que tiene un cargo de forma temporal ó por lo que llaman la equidad de los servidores de carrera que no tiene un sentido de pertenencia por la Entidad y simplemente evaden y no dan una justa razón de los que podría llamar equidad.

**c. Políticas Públicas**

Este tema es muy candente dentro de la administración pública, porque la política que rige los mandatos de nuestro deber ser, muchas veces es violado y manoseado por nuestros mismos compañeros.

El código de ética dice que es un *principio invocado de forma recurrente como responsabilidad de Estado*, aquí traslapa varios conceptos lo recurrente y la responsabilidad.

El tema de la responsabilidad, ya fue expuesto, ahora lo recurrente…. Que nos quiere decir con recurrente, lo cotidiano tal vez, pero en el sector público lo cotidiano es lo que nos tiene al punto de la borda.

No existe lo llamado a satisfacer las necesidades de los ciudadanos, siempre que quien tenga el poder y la información, no se queden con una tajada de esa repartición de la riqueza, lo cual hace que aún hayan más brechas sociales, menos recursos que redistribuir, y las pocas infraestructuras que se realizan o servicios que se prestan son de mala calidad, porque no importa los ciudadanos sino el bolsillo particular de unos pocos.

Por cultura ya escogimos, que si tenemos una posición a nivel directivo hay que dejar de la transacción un porcentaje para la repartición con el hecho que le dejen a una persona especial el contrato, por la ineficiencia de no poder realizar todo el mismo estado.

Existen otros valores que no creemos sean valores, sin embargo es claro que si una analiza cada uno de lo que podríamos llamar, valores, principios, ética y otros comportamientos, dentro del sector público existe muy poca cultura de estos, siempre que existen recursos públicos de por medio.

Esto nos lleva a pensar que se debe redefinir el código de ética y proponer una nueva concepción de lo que sería un manual de ética para los funcionarios públicos, esto con el fin de poder exigir más del comportamiento,

primero como personas e individuos y luego como parte de una administración que debe ser el futuro patrimonio de nuestros hijos.

## CAPITULO II

## PROPUESTA DE UN MODELO FUNCIONAL DE CÓDIGO DE ÉTICA DE ACUERDO A REALIDADES INSTITUCIONALES.

La ética del servidor público es una ética aplicada, por lo que inevitablemente afecta a los valores considerados propios de las distintas culturas. Esto puede explicar la importancia a realizar estudios transnacionales de ética y de conducta. Por ejemplo, lo que para algunos se considera nepotismo e infracción del principio del mérito, para otros se considera "'ayuda a los tuyos" En un determinado ámbito, dar y aceptar regalos es una forma habitual de agradecer favores recibidos de algunos funcionarios públicos.

La integridad de los políticos y los funcionarios es un ingrediente esencial de la sociedad democrática. Los funcionarios ejercen de diversas formas un poder discrecional en su trabajo diario, en su administración de los recursos públicos, en la interrelación con los ciudadanos y en ámbito de su función y su elaboración de las políticas.

La ética es un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. También proporciona la base para contratar las prácticas, costumbres y conductas de forma general para garantizar a la ciudadanía que se están respetando sus intereses y cumpliéndose los procedimientos. En consecuencia, la ética es un factor clave de la calidad de la administración

La ética merece destacarse como pilar fundamental de la institución pública y como factor determinante, que ha de ser tenido en cuenta por el interés general.

Este proyecto de Modelo de ética, plasma las normas ideales de comportamiento, sobre las que descansa la cultura de la entidad, como un modo de vida integrado de lo que el grupo es, quiere y debe ser, representado en los valores que forman parte de la identidad colectiva que posibilita la convivencia de todos y todas.

El cumplimiento de la misión del Distrito se refuerza en la práctica de principios y valores construidos desde la reflexión, la participación y el querer de los funcionarios que lo conforman.

Qué mejor carta de presentación para los ciudadanos que acuden a las entidades, que mostrar con hechos, la responsabilidad que fundamenta el cumplimiento de las funciones partiendo del compromiso, la transparencia, la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la eficiencia, la eficacia y la equidad, entre otros.

Es motivo de alegría, que las instituciones, cuenten formalmente con una nueva plataforma ética, concatenada con la misión, visión, objetivos institucionales y la política pública; fundamentada en la participación y el trabajo en equipo.

Actualmente es obligatorio establecer códigos de ética referidos a los funcionarios públicos; llama la atención de estas normas la coincidencia de

su contenido, lo que permite hablar de disposiciones universales de ética pública.

No obstante, en la actualidad éstas deben replantearse conforme a las distintas culturas y estructuras administrativas de las entidades u organizaciones donde se apliquen. La mayoría de las profesiones, cuentan con un código de ética desde hace muchos años. Sin embargo, en la función pública esta tendencia ha recobrado un renovado interés en las últimas décadas.

El código se constituiría, en la filosofía de todo aquel que se encuentre vinculado o se vincule en un futuro a esta entidad, generando así una nueva cultura y dando un renovado sentido a la labor que se adelanta a favor del bienestar de la ciudadanía.

Este modelo orienta la cultura organizacional de la entidad hacia ambientes donde impere el compromiso, la transparencia, la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la eficacia, la eficiencia y la equidad en el manejo de los recursos públicos

Los preceptos contenidos en este texto son aplicables a todos los servidores y servidoras públicas, sin perjuicio de normas especiales.

Este proyecto deberá orientar la gestión pública y el ejercicio de la función del sector público. En consecuencia, los servidores y servidoras aplicarán en todas sus actuaciones y decisiones lo establecido en este documento y sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, asumirán y

cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas establecidas a continuación

El fin de la función pública de administrar el Estado es el bien común, ordenado por las disposiciones de la Constitución Nacional, los tratados internacionales ratificados por la Nación y las normas destinadas a su regulación.

## 2.1 VALORES ÉTICOS

Los valores son las formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades propios y de los demás, porque posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Los valores y principios más sobresalientes en los códigos de ética son un ejemplo de lo que se desea y lo que sucede realmente dentro de la cultura organizativa de las entidades estatales, a continuación hablaremos y expresaremos sobre ellos:

El primer principio que invocan es el **compromiso** que hace referencia a la actuación con disponibilidad, convicción y entrega en el cumplimiento de nuestras obligaciones.

El servidor público debería actuar con compromiso cuando conoce a cabalidad las funciones que debe desempeñar, las ejecuta con excelencia, dinamismo, dedicación y entiende que con su trabajo esta contribuyendo al logro de la misión, visión y metas institucionales, aunque están enmarcados

en unas funciones, obligaciones y acuerdos con los jefes directos, este valor esta lejos de alcanzarlo.

El servidor público deberá actuar con compromiso siempre que mantiene una actitud positiva en todo momento, con el propósito de mejorar mi trabajo, resolver problemas y superar conflictos, hay que destacar que los conflictos personales quedan en casa, él debe fomentar y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, y estimular a los compañeros a asumirlo, contribuyendo a la construcción de una imagen positiva de la entidad.

El compromiso debe se con la entidad, la familia, y la persona, si se tiene un compromiso con uno mismo, se tendrá el compromiso con los demás.

**La transparencia** como valor esta definido dentro del marco como el ser claro, evidente, sin duda ni ambigüedad, visible y abierto como servidor público y ser individual.

El servidor público actuará con transparencia cuando adelanta de manera pública los procesos de contratación, aplicando los principios de publicidad, economía y responsabilidad; cuando respeta los procedimientos establecidos para el desarrollo de sus actividades y cuando facilita la participación y veeduría ciudadana en las decisiones públicas.

De igual manera, es la **responsabilidad** como el cumplir bien, a tiempo y con empeño nuestras funciones y obligaciones.

El funcionario deberá actuar con responsabilidad cuando manifiesta compromiso y sentido de pertenencia por la entidad y su labor diaria, dentro

y fuera; cuando planea, organiza y realiza sus actividades para cumplir con oportunidad las metas y tareas que le han sido asignadas y cuando conoce ampliamente sus obligaciones, funciones y las desempeña a cabalidad.

Lo que hace que este valor sea de gran importancia e impacto para el diario vivir de los funcionarios, hacerlo cumplir es una de las consagraciones como persona moralmente y constitucionalmente.

Otros valores como el **respeto** que hace reconocer la legitimidad de los demás para ser distintos a mí, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones de las personas, como base de la sana convivencia.

El servidor público actuará con respeto cuando trata a los demás como desea que lo traten a él; cuando da un trato equitativo e igualitario a todas las personas con las que se relaciona en cumplimiento de su trabajo sin ejercer discriminación o señalamiento alguno, sea por edad, nivel socioeconómico, religión, preferencia política, raza u orientación sexual, entre otras y cuando da respuesta oportuna de las solicitudes, quejas, reclamos y derechos de petición de la ciudadanía.

Se debe actuará con **honestidad** cuando es congruente en lo que piensa, dice y hace. Actúa conforme a la verdad y actúo de acuerdo con los principios y valores institucionales y cuando se declara impedido ante un conflicto de intereses.

La **eficiencia y eficacia** como principios llamados en la capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos y

obtiene resultados previstos en el menor tiempo posible y, con la mayor economía de medios

Así se puede cumplir los objetivos de corto, mediano y largo plazo; todos los funcionarios trabajan en Pro de conseguir las metas establecidas y de impactar positivamente a la comunidad.

Existe un sin numero de valores, que se podrán listar y determinar la atribución a cada uno, sin embargo estos valores son los rectores del comportamiento de cada uno de los funcionarios para la cotidianidad. La equidad, tolerancia, lealtad, entre otros, deben ser los valores que nos cultivaron cuando niños y los hemos perdido de adultos por las circunstancia de vida de cada uno.

Pero bajo ninguna circunstancia se deben perder estos, porque asì miso se perderá como persona y formara futuro sin ellos. Por el contrario cada día hay que fortalecerlos.

## 2.2 RELACIÓN DE LA ÉTICA CON LOS DIFERENTES GRUPOS DE UNA ENTIDAD

El proceso de gestión ética consiste, en sus aspectos prácticos, en que la Entidad asuma su responsabilidad social frente a los grupos con los que interactúan, encaminen sus acciones hacia el establecimiento de estilos de trabajo que les permitan consolidar la ética, y ajusten sus planes estratégicos y sus estructuras organizacionales hacia la búsqueda de los fines sociales que les ordenan la Constitución y la ley.

La entidad pública debe ser confiable para la ciudadanía, lo cual resulta de responder a las necesidades sociales y de garantizar los derechos y libertades de la población, lo que a su vez implica una gestión orientada hacia el bien común en el marco de los Derechos Humanos y una orientación de la administración pública hacia la excelencia y la calidad.

Pero la administración y las relaciones de la entidad pública no se dan simplemente dentro del abstracto concepto de "la sociedad". Sus interacciones tanto internas como externas, se realizan con sectores o grupos de personas concretos, así como con el entorno puede decirse, entonces, que la entidad pública se relaciona con públicos internos –conformados por sus propios directivos y los demás trabajadores-, con públicos externos –otras entidades públicas, la ciudadanía en general, las comunidades organizadas, los contratistas y proveedores, los organismos de control y los gremios económicos entre otros- y con el medio ambiente.

Frente a estos públicos o grupos de interés, la entidad tiene unas responsabilidades básicas, como formas concretas de operar dentro de una gestión ética. A continuación se exponen las principales pautas para la relación ética con cada uno de estos grupos o sistemas.

Con los directivos. La entidad pública debe vincularlos bajo criterios de idoneidad profesional y perfil ético, y no solo por el vínculo político con el gobernante o gerente público. Igualmente deben establecer reglas claras, precisas y públicas acerca de cómo acceder a estos cargos y sobre la forma de resolver conflictos de interés que puedan presentarse en el ejercicio de la función pública.

Por otra parte, se espera una conducta ejemplar que lo haga confiable tanto para sus colaboradores como para la ciudadanía, lo cual está estrechamente conectado con sus actuaciones cotidianas en el ejercicio del poder del que está investido. En este sentido es evidente que son un factor decisivo para que la entidad pública se convierta en un espacio ético, pues tienen el poder para promover políticas, acciones y prácticas que hagan viable la probidad en la gestión pública.

Es una obligación moral seguir parámetros que garanticen que su gestión no entra en conflictos de interés, en especial porque ni ellos ni terceros que los sustituyan o representen tengan intereses en empresas contratistas del Estado. La probidad es la señal más clara del compromiso ético y de la integridad.

Es imposible que una entidad pública construya una gestión ética si sus directivos no se comprometen a fondo con esta intencionalidad, y no se convierten con su ejemplo en el modelo de servidor público íntegro y eficiente que se espera de ellos.

Con los servidores públicos o trabajadores. La entidad pública debe considerarse como un ámbito que permita el desarrollo integral de las necesidades y capacidades de los trabajadores. El trabajo promueve el desarrollo humano integral si permite la iniciativa y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, a la vez que se pone en función del crecimiento de las personas en los niveles profesional, personal y familiar.

Como seres humanos, el servidor público tiene derechos que deben ser garantizados y respetados, y necesidades que deben ser resueltas.

Finalmente, es necesario formular políticas para garantizar la justicia y equidad de los sistemas de evaluación del desempeño y promoción, con el fin de impedir favoritismos y juicios apresurados o errados sobre el trabajo de las personas y su potencial.

Con otras entidades públicas. La gestión ética compromete a la entidad pública a fomentar la colaboración con otras entidades. En este sentido, lo mínimo que se pide es la coordinación de las acciones para evitar repeticiones, pero también para que los criterios de integralidad y responsabilidad social no sean interpretados de manera arbitraria, sino que conlleven la obligación de construir acciones y políticas comunes como Estado.

La política de inclusión de la población más vulnerable a una calidad de vida digna, exige que las entidades construyan redes sociales interinstitucionales que permitan la integralidad de las acciones con dichas poblaciones, fracturando así el enfoque de atención sectorial de las necesidades de las comunidades y la ciudadanía.

En caso de conflicto entre los intereses y funciones de diversas entidades, éstas se deben comprometer a resolver las diferencias sin emplear la autoridad, poder e influencia del superior para obligar al otro(s) actor(es) a hacer algo que va en contra de sus principios.

Por el contrario, la entidad empleará su documento ético para establecer los criterios para llegar a acuerdos, con el fin de garantizar los derechos y libertades de los ciudadanos.

Los acuerdos con otras entidades públicas son acciones de responsabilidad social, en áreas de interés común para hacer más integral el servicio del Estado a la ciudadanía.

Los acuerdos se plasman en Convenios de cooperación, por medio de los cuales se comprometen a trabajar en un campo específico común, con el fin de beneficiar a la comunidad.

Para el buen desarrollo de culturas éticas dentro de las entidades públicas, es conveniente la celebración de convenios con otras entidades públicas, con el fin de compartir las experiencias de construcción de culturas marcadas por la probidad, y de motivar a los funcionarios con el ejemplo de las mejores prácticas que se encuentren en los diversos campos de las organizaciones.

Con los Órganos de Control. La entidad pública está legalmente obligadas a cumplir las responsabilidades que tienen frente a los órganos de control político en cuanto al suministro oportuno, veraz y suficiente de la información que los órganos competentes requieran para cumplir sus funciones de contraloría, así como al acopio y procesamiento en forma previa y sistemática de la información que la normatividad le ordena para dar cuenta de su gestión. Igualmente, las entidades del Estado deben tomar las medidas necesarias y pertinentes para atender las sugerencias y recomendaciones que hagan los órganos de control conducentes al mejoramiento de su gestión.

Con la Ciudadanía en General. La entidad pública tiene como finalidad última el mejoramiento de las Condiciones de vida de toda la población en

sus respectivos ámbitos de competencia, como forma de garantizar y proteger los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos.

Resulta claro, por lo tanto, que la relación de la entidad pública con la Ciudadanía debe estar signada por unas pautas específicas. En esta línea, lo primero que debería señalarse es que si la entidad pública toma sus recursos de la sociedad, deben retribuirla con servicios de excelente calidad, que se constituyan en verdaderos beneficios sociales distribuidos con equidad.

La atención a los ciudadanos debe hacerse bajo el enfoque del servicio público, es decir, en términos respetuosos, corteses y oportunos, y garantizando que la información suministrada al público sobre los servicios ofrecidos y sobre la misma entidad, sea veraz y pertinente.

Los gobernantes y gerentes públicos tienen la obligación legal y moral de rendirles cuentas en forma periódica a sus representados, sobre los resultados de su gestión y sobre el manejo que han hecho de los recursos públicos que se les encomendaron. Para ello deben disponer los mecanismos adecuados para la producción, difusión y circulación eficiente de la información necesaria para que la sociedad se dé por enterada de su gestión y, en consecuencia, pueda tomar posición frente a ésta

Con los contratistas. La entidad debe cumplir frente a ellos los compromisos contractuales, y establecer una política de información pública confiable, que garantice el acceso equitativo a los diversos negocios y limite las posibilidades de monopolio; La Entidad pública debe establecer mecanismos para la prevención del uso de sobornos, de prácticas desleales

tales como la difamación, la manipulación de precios, la celebración de pactos ilícitos para monopolizar a los proveedores, la violación de la propiedad intelectual, el contrabando, la construcción de monopolios en el mercado y el abuso de información confidencial.

Con los gremios económicos. El cambio cultural hacia una gestión ética en las entidades del Estado es un proceso altamente complejo y difícil. Y mucho más lo será si las entidades públicas intentan y persisten en abordar el grave problema de la corrupción en forma aislada, sin incluir en el proceso de cambio a los demás actores que intervienen en este criminal fenómeno.

La corrupción es una problemática de orden social que trasciende al Estado, por lo cual se requiere de acciones concomitantes y complementarias en los sectores público y privado para poderla combatir y derrotar.

En este sentido, es de vital importancia que la entidad pública genuinamente interesadas en la construcción de una gestión ética promuevan y suscriban pactos de probidad con los gremios económicos, en donde se adquieran compromisos de divulgación, reflexión, control y sanciones para quienes violen estos acuerdos en las relaciones contractuales que establezcan las empresas privadas con las entidades públicas

## CAPITULO III

## ESTRATEGIA DE CAMBIO DE LA ACTITUD EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Soñar no cuesta nada… esta frase de cajón le da paso a uno de los motores más fuertes de la humanidad. Sueñe, persevere o, más bien, sea terco al extremo y alcanzará su sueño.

Esto parece un cuento de motivadores sin estructura, carreta como decimos coloquialmente, pero no es así, la vida nos ha enseñado con múltiples sueños cumplidos que esta frase es real y absolutamente sabia, aunque lo de “no cuesta nada” parece no ser tan sencillo, soñar nos cuesta pues perdimos día a día esa habilidad que cuando niños nos brota a borbotones.

Vivir las realidades de la administración pública tan alejada del deber ser en materia de teorías y técnicas de administración puede matar los sueños del más soñador de los soñadores, por ello es necesaria la terquedad, un hada que logra que soñemos con un mundo ideal, léase irreal, dentro del cual en una entidad del Estado, si del Estado Colombiano, una empresa pública otrora vetada a la idea de la administración, la organización, el cambio organizacional, el servicio excelente, la certificación de calidad, etc., piense en Calidad de Vida Laboral.

Calidad de Vida Laboral, la vida de sus servidores es importante, es necesario estudiarla y lo importante mejorarla, como un proceso de cambio organizacional que se gestiona y generará miles de cambios en la forma de ser, hacer y pensar de cada uno de los servidores de las entidades públicas.

Se estructura un programa que se orienta a los servidores, a mejorar su calidad de vida en el trabajo, a buscar su desarrollo no solo como funcionario, sino principalmente como ser integral. Usted es importante para la entidad. ¿Lo es para Usted mismo?

Esta estrategia realizará el cambio de la actitud en la forma que las entidades se preocuparan más por el recurso y capital más importante el recurso humano y de esta manera se podría afianzar los valores perdidos entre la sociedad del sector público.

La alta insatisfacción que evidencia claramente estilos de dirección autocráticos, poca comunicación, falta de escenarios de desarrollo personal y uso del tiempo libre, este panorama hace necesario buscar cambios drásticos en el modelo de gestión de la entidad, lo que permitiría, mejorar la Cultura Organizacional frente a los valores, comportamientos individuales y la suma todo cambiaria la visión frente a la ciudadanía.

Una posibilidad es la de identificar los problemas económicos de los funcionarios y proponer soluciones, se plantean nuevos métodos para diagnosticar necesidades de capacitación que permitan solucionar no solo la capacitación que deben recibir los funcionarios para mejorar su desempeño laboral, también hay que ofrecer posibilidades que mejoren la empleabilidad futura de cada persona y además le permitan desarrollarse como ser integral que es.

Aunado a lo anterior, es necesario desarrollar programas coherentes, cuya columna vertebral tenga un norte definido de tal manera que todas las líneas de acción apunten a objetivos comunes a todos los subprogramas.

Por otro lado se debe  brindar bienestar, formas adecuadas para el uso del tiempo libre, espacios de integración, motivos de orgullo con la entidad que refuercen el sentido de pertenencia, felicidad y no se puede  dejar de lado el grupo familiar, motor en la vida de cada servidor.

El clima laboral que expresan percibir los servidores es bajo, hay inconformidades y se vive un ambiente de falencias en liderazgo, comunicaciones, reconocimiento y sentido de pertenencia.

Por otro lado, los usuarios internos y externos de la entidad manifiestan inconformidades relevantes con el servicio que se presta y no se evidencia políticas de servicio ni una cultura que soporte lo que debe ser la filosofía de vida de un “servidor público”

Esta búsqueda arroja un programa que engrana los recursos, diagnósticos, necesidades y soluciones de cinco subprogramas cuyo objetivo es común: mejorar la calidad de vida de los servidores de la entidad.

Evaluar competencias, evaluar capacidades básicas, medir conocimientos son ahora formas de acceder a capacitación distintas a la escogencia a dedo de la que se quejan funcionarios y entidades de control.

Criterios técnicos de evaluación aplicados de acuerdo con la naturaleza de la capacitación ofrecen un nuevo concepto al acceso al derecho a la capacitación en todas las áreas de la entidad.

Una estructura de un programa de Bienestar que atienda los reglamentos legales y las expectativas de los servidores y su grupo familiar, que ofrezca posibilidades de desarrollar habilidades artísticas, manuales, musicales,

deportivas, de integración, comunicación e interacción intrafamiliar, personal y laboral.

Estas consideraciones generan un programa que responda a todas ellas y a todos los usuarios de los programas orientados por la Subdirección de Talento humano.

## 3.1 PROPUESTA DE CÓDIGO CONDUCTA Y ÉTICA PARA LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El presente Código de Conducta y Ética Empresarial deberá ser adoptado por los directivos y socializado y trabajo con todos y cada uno de los funcionarios de las instituciones. En él se describen los valores, principios y prácticas que guían la conducta. El Código refleja el objetivo de la dirección de reforzar los estándares éticos de aplicación en todo el país, así como de fomentar un entorno de trabajo en el que se promueva la integridad, el respeto y la equidad.

La alta dirección debe estar convencida de este cambio y sirve para mejor a los intereses de la colectividad a largo plazo siguiendo estrictamente una política de observancia de la legalidad, de elevados principios y de responsabilidad social en todas las actividades que se desempeñan día a día. El presente Código es aplicable a la plantilla en todo el mundo.

### 3.3.1. Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos

Las entidades públicas se esfuerzan por realizar sus bienes y servicios observando las leyes, normas y reglamentos aplicables y de acuerdo con principios éticos elevados. Se debe asumir también el compromiso de

cumplir los códigos de manera taxativa. La reputación cada entidad en lo que se refiere a integridad, calidad y honradez se basa en este compromiso y contribuye a garantizar su éxito a largo plazo.

### 3.3.2. Responsabilidad corporativa

Poner todo el empeño en operar de un modo responsable desde un punto de vista económico, social y medioambiental. El funcionario se atiene a los principios del desarrollo sostenible, se esfuerza en dar un uso eficiente a los recursos naturales y reducir al mínimo la repercusión medioambiental de sus actividades y productos a lo largo de su ciclo de vida.

La salud y la seguridad de todos sus empleados, vecinos, clientes, consumidores, usuarios, ciudadanos y otros afectados por sus actividades empresariales, así como la protección del medio ambiente, tienen una alta prioridad.

El esfuerzo por asegurar que sus procesos, tecnologías y productos satisfagan las normativas y de éstas, las que fuesen más exigentes. La gestión de la calidad representa una parte integral de todas las actividades que se desarrollan para la satisfacción de las necesidades que requieren los ciudadanos.

Se debe dedicar sus esfuerzos al progreso de los ciudadanos y la mejora de la calidad de vida. En su búsqueda de productos manera innovadores, creíble, real para dar soluciones a necesidades no resueltas.

El esfuerzo para hacer el mejor uso de las posibilidades del potencial del capital humano y optimización de los recursos existentes, para fomentar una

cultura de diálogo abierto sobre diversas cuestiones y analizar de manera continua los beneficios y los riesgos.

El respeto de los principios reconocidos a cada persona hace un especial énfasis en la autonomía y la integridad de cada uno.

### 3.3.3. Lucha antimonopolios y comercio leal

Creemos que se sirve mejor al bienestar de los ciudadanos mediante una competencia leal. Los funcionarios hacen su mejor esfuerzo por promover de una manera activa, competente y ética el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de la lucha antimonopolios, competencia y comercio en todos los procesos que opera, evitando obtener ventajas injustas sobre los demás, ya se trate de clientes, proveedores o competidores.

### 3.3.4. Lucha anticorrupción

El sector público y sus funcionarios se oponen a la corrupción y al soborno, y no tolera prácticas cuyo fin sea hacer negocios a través de medios indebidos. No se permite a ningún funcionario en ofrecer a personas o empresarios, ni recibir o aceptar de éstos, algún tipo de beneficio que pueda poner en peligro o parezca poner en peligro, la capacidad para adoptar decisiones empresariales objetivas y equitativas.

### 3.3.5. Utilización de información privilegiada

Exigir a sus funcionarios que se abstengan de utilizar información privilegiada. Esta prohibición se aplica en particular a funcionarios que dispongan de acceso a información pública sobre cada uno de los procesos

que se realizan al interior de las Entidades, con las que se realicen transacciones comerciales. Tal información privilegiada puede referirse, por ejemplo a: procesos de contratación, planes de contratación, recursos disponibles, planes, nuevos procesos, adquisiciones o desinversiones; problemas que afecten a las entidades con la que realice operaciones comerciales; ventas; rentabilidad; negociaciones referentes a contratos o relaciones empresariales significativas; litigios relevantes; o datos financieros, entre otros..

Si la información es tal que un inversor razonable la consideraría significativa para adoptar una decisión de inversión, el funcionario que disponga de aquella deberá abstenerse de tener beneficios propios, así como de facilitar dicha información a terceros, hasta que se haga pública. Adicionalmente, los funcionarios deberán abstenerse de comprar o vender información de cualquier otra compañía de la que hayan obtenido información importante no pública, así como de facilitar ésta a terceros, hasta que se haga pública. Además, la utilización de información importante del modo antes referido puede ser ilegal.

### 3.3.6. Condiciones de trabajo equitativas

Las Instituciones como empleador socialmente responsable y reconoce que sus servidores constituyen un activo de gran valor.

Pide a sus funcionarios un elevado grado de compromiso y a cambio, comparte con ellos el éxito de ser parte de la familia y beneficios que puede compartir con su núcleo familiar.

Se debe tener el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se valore la diversidad y la riqueza de una cultura. Las políticas y actividades de recursos humanos deben contribuir a la creación de un ambiente de trabajo en el que cada individuo tenga la oportunidad de crecer profesional y personalmente. Respeta a cada individuo y promueve un intercambio abierto de opiniones, críticas e ideas.

Está comprometida con ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo a todas las personas, y no tolera las formas ilegales de discriminación ni el acoso de ningún tipo.

Las amenazas o los actos de violencia e intimidación física están prohibidos.

La utilización de drogas ilegales en el lugar de trabajo no es tolerada.

### 3.3.7. Conflicto de intereses

Se plantea un “conflicto de intereses” cuando una persona tiene intereses privados que difieren de los de la entidad. En situaciones de conflicto, los intereses no deben verse afectados.

Los conflictos de intereses pueden surgir en numerosas situaciones que requieren especial atención, incluidas las siguientes:

**a.** Los servidores no deben recibir beneficios personales indebidos como resultados de sus puestos en las entidades, ni enriquecerse de otro modo mediante su acceso a información confidencial. – Todos los funcionarios tienen el deber de servir a los intereses legítimos de las Instituciones públicas cuando se plantee la oportunidad de hacerlo. No

deberán aprovecharse de oportunidades, ni hacer uso de propiedad o información privilegiada, ni aprovecharse de su puesto en beneficio propio, ni competir de manera directa o indirecta.

**b.** Los funcionarios no podrán ejercer como consejeros, directores, empleados o asesores de organizaciones empresariales externas que puedan afectar negativamente su motivación o su desempeño, salvo que tal servicio haya sido aprobado específicamente por la Entidad.

**c.** La Entidad anima a sus empleados a participar en la prestación de servicios en sus respectivas comunidades locales y en actividades de beneficencia.

**d.** No obstante, debe garantizarse que todas las actividades externas, incluso de carácter benéfico u honorífico, no den lugar a conflictos de intereses ni sean incompatibles con su empleo.

**e.** Todo conflicto de intereses real o potencial deberá ser comunicado a los superiores apropiados y ser discutido con éstos.

### 3.3.8. Registros e informes

La aplicación de los más altos estándares en lo que se refiere al registro de información. Todos los estados financieros y libros, registros y cuentas– ya se mantengan en formato electrónico o impreso – deberán reflejar operaciones y acontecimientos con precisión, y cumplir tanto los requisitos legales como los principios contables y también con el sistema de contabilidad interno de la entidad.

La expedición de informes falsos dentro de las instituciones, o a organizaciones o entes de control o ciudadanos, está estrictamente prohibido.

La entidad se compromete a entregar información completa, fiel, precisa, en plazo y comprensible en todos los informes y documentos que deba presentar con arreglo a la legislación, así como en sus demás comunicaciones públicas.

### 3.3.9. Protección y utilización apropiada de los recursos

Los funcionarios tienen colectivamente la responsabilidad de salvaguardar los bienes de la entidad y de darles un uso apropiado y eficiente. Además, cada servidor tiene la obligación de proteger las propiedades de la ciudad de pérdidas, daños, mal uso, robos, malversación o destrucción. Cualquier situación o incidente que pueda dar lugar a tal resultado, deberán ser comunicados de inmediato a su superior o directivo.

### 3.3.10. Confidencialidad y derecho a la intimidad

La información es uno de los activos corporativos más valiosos de las entidades y su divulgación abierta y eficaz resulta esencial para su éxito. No obstante, gran parte de la información es confidencial o se encuentra sujeta a derechos de propiedad, y tal confidencialidad debe mantenerse, excepto en el caso de que su divulgación sea finalizada dentro del concepto de “pública”

Es política de las entidades que toda la información personal sobre funcionarios, contratistas, empresarios o proveedores sea utilizada

diligentemente y tratada confidencialmente, respetando totalmente el derecho a la intimidad. La protección de tal información tiene la más alta importancia y debe cumplirse con el mayor cuidado, con el fin de merecer la confianza continua de las personas afectadas.

### 3.3.11. Inquietudes o quejas

Si un funcionario tiene inquietudes o quejas sobre el contenido del presente Código, incluyendo posibles infracciones de éste, deberá comunicarlas de inmediato a su superior para su resolución.

Esto puede ser hecho de forma anónima, confidencial o de otro modo. Si la resolución no es satisfactoria para el servidor, o si éste considerase que no fuese apropiado plantear su inquietud o reclamación a su superior, deberá remitirla al Director, Gerente, Secretario, Ministro o quien corresponda de su entidad no permite la adopción de represalias motivadas por quejas efectuadas de buena fe con arreglo al presente Código.

### 3.3.12. Asunción de responsabilidades

La totalidad de los funcionarios están obligados a cumplir las normas establecidas en el presente Código. Las infracciones del Código darán lugar a consecuencias. En los casos graves, tales consecuencias pueden incluir el cese en el puesto, investigaciones disciplinarias y la extinción de la relación laboral.

Cada uno de estos títulos como ejemplo de código de ética, no solo debe quedar en el papel, debe ser seguimiento y rol de cada uno de los funcionarios.

Los valores como se dijo, son los ejes rectores de la vida, si se pierden y van por mal camino, hace que la empresa también vaya por mal camino.

Esta determinación de cambio de actitud y de forma, hace que se descanse, como dice el refrán “es mejor dormir con un pedazo de pan que no dormir comiendo manjar”.

Este cambio de actitud debe empezar por cada persona, si se pone el ejemplo, seguramente el vecino, compañero y amigo empiecen también hacer un cambio.

Esperamos que la función pública sea la primera en cambiar de actitud, para que la ciudadanía nos vea con otros ajos mejoremos el servicio como fin del mismo.

## RECOMENDACIONES

1. Realizar un proceso de cambio de cultura en cuanto la actitud; el cambio comienza por uno mismo, dentro de las entidades públicas y fortalecer los valores y principios para actuar de una manera transparente ante las diferentes situaciones que se nos plantean en nuestras vidas, en este caso laborales, tienen que ver principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas (compañeros de trabajo, usuarios), en la sociedad

2. La cultura del manejo de los recursos debe ser una responsabilidad de todos y no de unos por que todos somos beneficiados con estos recursos es decir cuando se nos prestan servicios con una excelente calidad, la ética y la cooperación internacional, la ética y los programas de ayuda, la ética y el diseño de políticas.

3. La ética es el campo del quehacer, y fundamentales en la elaboración de planes, diseño de estrategias y ejecución de acciones para el enfrentamiento exitoso de la pobreza y las severas desigualdades existentes tanto dentro de nuestras sociedades como con relación a las sociedades de las naciones desarrolladas, cuyo elevado patrón de vida descansa substancialmente en las riquezas producidas por los países atrasados, quienes en cambio están de manos atadas cultural, científica y tecnológicamente, como para comenzar un proceso de desarrollo sin una importante ayuda exterior.

4. Los valores éticos universales como la solidaridad, constituirán un obstáculo insalvable para que el país alcance un mayor desarrollo social

y económico, que signifique la posibilidad real de lograr un mejoramiento evidente de las condiciones de vida de todos.

5. Pensamos y esperamos estar aportando nuestro grano de arena en la construcción de una institucionalidad colombiana, formal o informal, que le permita al país, más temprano que tarde, asumir los retos del verdadero desarrollo.

**BIBLIOGRAFIA**


1. ACENTURA, Código de ética empresarial, 2001.

2. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.D., Secretaría General, Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, Ideario ético del Distrito, 2007.

3. ERICKSON, Código de ética empresarial, 2006.

4. NIETO Sánchez, Edgar Fernando, La Contabilidad Pública: Salvaguarda del Patrimonio Público, 2009.

5. SCHERING, Código de conducta y ética empresarial, 2003.

6. www.rae.es

7. http://portal.educ./noticias/agenda/xiii-congreso-internacional