



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en Dirección en la Gestión Pública
**La ética pública y el código de integridad
en el caso colombiano**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Yuly Marcela Suesca Munévar
Tipo de trabajo:	Trabajo Final De Máster
Director/a:	Claudia Marcela Rodríguez
Fecha:	21/07/2022

Resumen

En el ámbito de la administración pública internacional, se ha venido generando un interés particular por el fomento de la ética en el ejercicio de la función pública dentro de las organizaciones y gobiernos. Interés, especialmente motivado por los actos de corrupción, ampliamente denunciados, que han llevado a la pérdida de legitimidad y confianza de los ciudadanos en sus representantes y sus instituciones. En este escenario, surge la importancia de la ética pública y el código de ética como herramienta para contrarrestar estas actuaciones delictivas, desde procesos de interiorización de principios y valores éticos de quienes fungen como servidores públicos.

En este sentido, se enmarca esta tesis final de master, ya que revisa los adelantos y la incidencia de la ética pública y el código de ética desde en el ámbito de la administración y la política pública internacional; para posteriormente realizar un análisis del caso colombiano frente a la construcción, implementación, evaluación y transición del código de ética a código de integridad, identificando los avances y las limitaciones que se han suscitado, para proponer finalmente algunas recomendaciones de mejora.

Palabras clave: ética pública, código de ética, código de integridad y administración pública.

Abstract

In the field of international public administration, a particular interest has been generated for the promotion of ethics in the exercise of public functions within organizations and governments. Interest, especially motivated by the widely denounced acts of corruption, which have led to the loss of legitimacy and trust of citizens in their representatives and their institutions. In this scenario, the importance of public ethics and the code of ethics arises as a tool to counteract these criminal actions, from internalization processes of ethical principles and values of those who serve as public servants.

In this sense, this final master's thesis is framed, since it reviews the advances and the incidence of public ethics and the code of ethics from the field of administration and international public policy; to subsequently carry out an analysis of the Colombian case against the construction, implementation, evaluation and transition of the code of ethics to the code of integrity, identifying the advances and limitations that have arisen, to finally propose some recommendations for improvement.

Keywords: public ethics, code of ethics, code of integrity and public administration.

Índice de contenidos

1. Introducción	8
1.1. Justificación del tema elegido.....	8
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	9
1.3. Objetivos	10
2. Marco teórico y desarrollo.....	11
2.1. Conceptos y principios de la ética en el ámbito de la administración pública.....	11
2.1.1. La ética desde la filosofía.....	11
2.1.2. Concepto de la ética pública	13
2.1.3. Objeto de la ética pública	14
2.1.4. La ética en el servidor público	15
2.1.5. La ética pública: el buen gobierno, la transparencia y la corrupción.....	18
2.1.6. La ética como principio de control en la administración pública.....	19
2.2. El código de ética en la administración pública.....	21
2.2.1. Concepto de código de ética	21
2.2.2. Clases de códigos de ética	22
2.2.3. Propósito del código de ética	24
2.2.4. Importancia del código de ética en la administración pública.....	25
2.3. El código ético en el ámbito de la administración pública internacional.....	28
2.3.1. Organización de las Naciones unidas	28
2.3.1.1. Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional	28
2.3.1.2. Código de buena conducta para la administración pública internacional	30
2.3.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.....	31
2.3.2.1. Infraestructura ética de la OCDE para prevenir conductas indebidas.....	32
2.3.2.2. Conducta ética en el servicio público en los países de la OCDE	33

2.3.2.3.	Recomendación para el mejoramiento de la conducta ética en el servicio público	35
2.3.2.4.	Recomendación sobre integridad pública.	36
2.4.	Código de integridad en la administración pública de Colombia.....	39
2.4.1.	Estructura de la administración pública en Colombia.....	39
2.4.2.	Del código de ética al código de integridad: Antecedentes fácticos	40
2.4.3.	Referente normativo del código de integridad en la administración pública. ..	42
2.4.4.	El código de integridad: estructura, implementación y seguimiento.	44
2.4.4.1.	Estructura del código de integridad: Valores del servicio público.....	44
2.4.4.2.	Manual de implementación del código de integridad.....	48
2.4.4.3.	Seguimiento y evaluación al código de integridad	50
2.4.5.	Efectos jurídicos del código de integridad para los servidores públicos en Colombia	52
2.5.	Recomendaciones al código de integridad en el caso colombiano.....	54
3.	Conclusiones.....	58
	Referencias bibliográficas.....	60
	Listado de abreviaturas	70

Índice de figuras

Figura 1. Ética pública en el servidor público: enfoques.....	17
Figura 2. Clases de códigos de ética	23
Figura 3. Contenido de las normas de conducta de la administración pública internacional..	30
Figura 4. Componentes del código de buena conducta para la administración pública internacional.....	31
Figura 5. Infraestructura ética de la OCDE	32
Figura 6. Valores éticos recomendados por la OCDE	34
Figura 7. Pilares de la integridad pública de la OCDE.....	37
Figura 8. Estructura del estado colombiano.....	40
Figura 9. Triangulo de la Integridad Pública	41
Figura 10. Estructura del código de Integridad del DAFP.....	45
Figura 11. Implementación del código de Integridad: categorías de acción	48
Figura 12. Recomendaciones al código de integridad.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Escuelas y representantes de las éticas materiales y formales.....	12
Tabla 2. Definiciones de ética pública	13
Tabla 3. Oportunidades y dificultades del código de ética en el marco de la administración pública	27
Tabla 4. Principios de la OCDE para administración de la ética en el servicio público	35
Tabla 5. Referente normativo de orden nacional del código de integridad	43
Tabla 6. Código de integridad de los ministerios en Colombia: inclusión de nuevos valores .	46
Tabla 7. Instrumentos de seguimiento y evaluación del código de integridad.	50
Tabla 8. Comparativo: nivel de apropiación del código de integridad en la SJD y SDIS.....	51
Tabla 9. Relación de faltas disciplinarias con los valores del código de integridad.....	52

1. Introducción

El presente trabajo de fin de máster, la ética pública y el código de integridad en el caso colombiano, se orienta a realizar un análisis, partiendo del método deductivo, sobre la importancia de los códigos de ética y buena conducta en el ámbito de la administración pública internacional para concluir con una disertación sobre el impacto del código de integridad en el caso colombiano.

Para desarrollar el trabajo y cumplir con los objetivos trazados, el TFM se dividirá en cuatro capítulos. En el capítulo uno, se presenta una aproximación a los conceptos y principios de la ética en el ámbito de la administración pública, abordando temas de la noción ética desde la filosófica, el concepto de ética en el servidor público y como mecanismo de control. En el capítulo dos, se examina los conceptos de código de ética y su importancia en la administración pública. En el capítulo tres, se aborda los principios éticos y de buena conducta en la administración pública internacional; para ello, se expone los postulados del código de buena conducta para los funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas, la recomendación sobre la integridad pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el código de ética del gobierno español. En el capítulo cuatro, se analiza la estructura, implementación y evaluación del código de integridad en la administración pública en Colombia, así como sus avances, limitaciones y recomendaciones. Al finalizar el documento se presentan las conclusiones del trabajo realizado y los referentes consultados.

1.1. Justificación del tema elegido

La importancia de la ética en la administración pública y el código de ética constituye en la actualidad un tema coyuntural debido al aumento de casos de corrupción de servidores en ejercicio de la función pública; situación que conlleva por parte de los ciudadanos a la pérdida legitimidad y confianza en quienes los representan y en sus instituciones. De allí, que la Administración pública enfrente un reto de considerables proporciones, y para afrontarlo requiere del cumplimiento de unos mínimos éticos contemplados en los códigos de ética como herramienta que le permite al Estado dirigir el accionar ético de sus funcionarios.

En este sentido, los códigos de ética se convierten en el instrumento con que cuenta la administración pública para direccionar las conductas éticas de sus servidores, ya que busca precisar unos lineamientos y principios que conlleven al desarrollo de comportamientos deseables y consecuentes con la misionalidad de las instituciones. De allí, la importancia en la implementación de los códigos de ética en el ámbito de lo público, ya que por una parte favorece ambientes laborales armónicos y, por otra, los esfuerzos de los funcionarios se orientan al cumplimiento de los fines del Estado, además de estar presto a dar un buen servicio a la ciudadanía.

En particular, el código de ética en el caso colombiano constituye un mecanismo que posibilita la regulación de los comportamientos y decisiones de los funcionarios con el ejercicio ético de la función pública, ya que La corrupción sigue siendo uno de los males que más aquejan al país. Así lo evidencia el Índice de Percepción de Corrupción (IPC) 2021, de Transparencia Internacional, en el que Colombia quedó en el puesto 87 entre 180 países medidos, siendo el último puesto el más corrupto del mundo.

En este contexto, este estudio, reviste especial relevancia porque permite analizar la incidencia de ética pública en la administración y del código de ética en Colombia, ya que se constituye en un escenario poco explorado que sirve como referente investigativo y en una oportunidad para generar condiciones de mejora teniendo en cuenta la falta de confianza en el accionar de la administración pública, por conductas contrarias a la ética, la norma y la ley.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

El presente Trabajo de investigación busca analizar la importancia de la ética en la pública y el código de integridad en el caso colombiano. Para ello, se aborda primero los conceptos, principios e importancia de la ética pública en la administración desde la revisión de conceptos como ética, código y código de ética; segundo, se establecen las principales características estructurales del código de ética en el ámbito de la administración pública internacional; y, por último, se plantea una disertación sobre la estructura y los avances del código de integridad en la administración pública en Colombia. Lo anterior en aras de contribuir con algunas reflexiones y conclusiones que contribuyan el ejercicio ético de la administración pública.

1.3. Objetivos

Dentro del trabajo de fin de máster titulado: la ética pública y el código de integridad en el caso colombiano, se busca el desarrollo de los siguientes objetivos:

1. Identificar los conceptos, principios e importancia de la ética pública en la administración.
2. Señalar las principales características de los códigos de ética en el marco de la administración pública internacional.
3. Analizar los avances y las limitaciones del código de integridad en el caso colombiano.
4. Proponer algunas recomendaciones al código de integridad en la administración pública en Colombia.

2. Marco teórico y desarrollo

A continuación, se desarrollan algunos conceptos que nos permiten comprender la importancia de la ética en el trasegar de la administración pública, como pilar fundamental en el ejercicio de buenas prácticas en el desempeño de la función pública. Para ello, inicialmente se presenta un acercamiento a la noción ética desde la filosofía para llegar al concepto de la ética pública; luego se realiza una disertación sobre la importancia de los códigos de ética en la administración pública; posteriormente, se esboza los principios éticos y de buena conducta en la administración pública internacional desde los postulados de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización para el Desarrollo Económico; y finalmente, se realiza un análisis de los avances de la adopción e implementación de la ética pública y el código de integridad en el caso colombiano.

2.1. Conceptos y principios de la ética en el ámbito de la administración pública.

En el desarrollo de este capítulo, se abordan inicialmente la noción de ética señalando los principales aportes de los autores de las escuelas filosóficas frente a la definición del bien y como materializarlo; para posteriormente comprender el concepto de ética desde el ámbito de aplicación de lo público. Lo anterior, para finalmente entender el objeto de la ética como elemento de control de la administración pública y su incidencia en el perfil del servidor público.

2.1.1. La ética desde la filosofía

Por su origen etimológico, la ética se le entendió originariamente como costumbre, así la concibió Aristóteles al clasificar las éticas de las dianoéticas, al mencionar que las éticas se relacionan con el componente sensible y afectivo del individuo, y las dianoéticas conceptualizan conceptos abstractos. En este sentido, la ética se orienta al revisar desde una perspectiva moral el proceder humano, de manera que intenta regular la conducta del hombre para que lograra la búsqueda del bien y la virtud, en palabras de CORTINA (2003) citada por MONTAGUT (2016 p. 127) «la ética es un tipo de saber que tiene como finalidad, orientar la acción humana en un sentido racional que conlleva al buen vivir del ser humano».

En la tabla 1, se presenta una síntesis de las escuelas filosóficas y sus principales representantes frente a la definición del bien.

Tabla 1. Escuelas y representantes de las éticas materiales y formales

ESCUELAS FILOSÓFICAS DE LAS ÉTICAS MATERIALES Y FORMALES			
Escuela	Autor/es	Definición del bien	¿Cómo materializar el bien?
<i>Intelectualismo moral</i>	Sócrates	El bien supremo es la sabiduría.	Suprimiendo la ignorancia.
<i>Eudemonismo</i>	Aristóteles	El bien supremo es la felicidad.	Se materializa a través de la búsqueda del hombre del conocimiento, y la virtud.
<i>Hedonismo</i>	Epicuro	El bien supremo es el placer.	Cultivando los placeres moderados y un estado de ausencia de pasiones.
<i>Estoicismo</i>	Zenón, Séneca	El bien se logra a través de la rectitud moral.	A través de la indiferencia y la aceptación del destino.
<i>Ius naturalismo</i>	Santo Tomás	El bien se logra en el acercamiento a Dios.	Siguiendo la Ley moral de origen divino.
<i>Utilitarismo</i>	J.S. Mill	El bien es el placer o ausencia de dolor.	Con acciones que promueven el placer para el mayor número de personas.
<i>Ética formal kantiana</i>	Kant	Lo moralmente bueno es actuar en virtud del sentido del deber.	Se debe actuar en consecuencia con la máxima universal y con el sentido del deber sin entrar.
<i>Ética discursiva</i>	Habermas	Una norma es moralmente aceptable cuando parte del dialogo en la comunidad.	Las normas morales deben ser consensuadas entre los integrantes de la comunidad, desde el dialogo entre iguales.

Fuente: Elaboración propia.

Es importante señalar que, la ética ha sido definida en virtud de distintos pensadores pertenecientes a las diferentes escuelas filosóficas. Así, dentro del pensamiento de las éticas materiales, estas son entendidas como aquellas que orientan nuestras conductas para lograr disertar sobre que lo que etas bien y actuar en consecuencia; mientras las éticas formales, nos establecen directrices frente a las normas. Es decir, una acción se define moralmente correcta cuando su motivación radica en cumplir con el sentido de lo moral y del deber.

Las éticas formales, al no depender de las características y deseos de las personas, son universales, es decir, válidas para todos y en cualquier circunstancia. Así, la ética kantiana se llama ética formal, y se contrapone a la ética material, pues reconoce la autonomía de la voluntad desde la dimensión moral y el cumplimiento del deontológico del deber ser. Por otra

parte, la ética discursiva constituye un modelo teórico dirigido a fundamentar la validez de los enunciados y juicios morales a través del examen de los presupuestos del discurso, ya que aspira a fundar un principio moral que tenga validez universal.

2.1.2. Concepto de la ética pública

Cuando se habla de ética pública, no se refiere a una ética especial, es el término que se utiliza para referirse a la ética aplicada al servicio de lo público. Es por ello, que «la ética pública señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública» (BAUTISTA 2009, p.32). En este sentido, la ética pública puede concebirse desde un engranaje colectivo, ya que la sociedad construye una base de valores éticos y comportamentales para que funcionarios públicos los interioricen y posibiliten el bien común.

Tabla 2. Definiciones de ética pública

AUTOR	DEFINICIÓN
<i>Villoria (2007)</i>	La ética que recoge los valores básicos de las diversas éticas comprensivas y los desarrolla en un sistema institucionalizado, fundado en el respeto mutuo y la promoción de aquellos derechos que permitan la deliberación en condiciones de libertad e igualdad para personas libres e iguales
<i>Cortina (2006)</i>	La ética cívica común de mínimos cuya tarea es construir una sociedad mejor.
<i>Bautista (2005)</i>	Los principios y normas aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública. Se concibe como un área de conocimiento de contenido universal que agrupa valores y virtudes orientadas por el espíritu de servicio público y tiene como fuente básica la evolución humana.
<i>Rodríguez (1998)</i>	La ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto que realizados por funcionarios públicos.
<i>Chapman (1993)</i>	Aquellos estándares y principios de buena conducta que se aplican a las esferas tanto administrativas como gubernamentales de un país.
<i>Dendhardt (1991)</i>	La búsqueda constante en el sector público de los valores de justicia, imparcialidad, derechos individuales, respeto por la dignidad humana, equidad e igualdad
<i>Kernaghan y Langford</i>	La integración del discurso ético y el esfuerzo por aplicarlo dentro del sector público.
<i>Butler y Jonsen (1975)</i>	La obligación de los servidores públicos de elegir la opción moralmente deseable de entre todas las posibles.

Fuente: FERNANDEZ, 2014.

Como se observa, el concepto de ética pública ha sido ampliamente abordado por diferentes autores, destacando que es un término abstracto y subjetivo, pero relevante en el ejercicio de

funciones en el ámbito de lo público; ya que direcciona el accionar de los funcionarios de la administración en virtud de unos valores éticos y principios comportamentales que le son propios al servidor público que redundan en el bienestar social y comunitario.

En este entendido, la ética aplicada en los servidores al ejercicio de la función pública implica un accionar transparente, responsable y honesta acorde con los principios y la ética pública, dado que su objetivo es el de servir al ciudadano y al estado. Desde esta perspectiva, «la ética pública señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que sirve a la administración pública» (BAUTISTA 2009, p.32). Se trata, entonces de una disciplina que analiza los principios éticos y el comportamiento de quienes que ejercen una función pública, debido al lograr adoptar nuevas conductas en virtud del cumplimiento del deber.

2.1.3. Objeto de la ética pública

La ética pública, tiene como fin esencial, que los funcionarios que fungen en el ámbito de lo público lo hagan bajo unos principios de honestidad, diligencia y rectitud. Se trata, de los criterios que debe poseer el servidor público para realizar sus funciones con miras a dar por resultado un bien a la comunidad, en virtud del principio de transparencia, celeridad y legalidad. En este sentido, la ética en el servicio público está estrechamente ligada al principio de transparencia, ya que se constituye en un hito del óptimo funcionamiento del estado ya que refleja el comportamiento responsable del servidor público y las instituciones. Por ello, la ética pública adquiere una connotación importante para la administración pública, pues contribuye en el desarrollo de una cultura del servicio basada en los principios de la legalidad y transparencia, lo que sin duda genera seguridad y confianza jurídica en las instituciones del estado.

Así, la ética pública se orienta a fomentar la apropiación de valores éticos y morales en sus gobernantes y funcionarios, ya que en ellos recae la responsabilidad de direccionar los asuntos del estado y cumplir con la obligación funcional de servir al colectivo social. De allí, la imperiosa necesidad de fomentar practicas basadas en la aplicación de la ética en el desempeño de la función pública, en aras de evitar que los servidores de las instituciones de la administración sean tentados por conductas de corrupción. En este sentido, la ética pública, se constituya en un instrumento fundamental para evitar la corrupción porque buscar que sus representantes, sean personas virtuosas con una formación idónea para gobernar. En

consecuencia, quienes ocupen cargos públicos deben ser personas leales a los preceptos legales y constitucionales, en aras de servir con rectitud, justicia y diligencia al estado.

Algunos autores consideran que «es la dignidad humana la que marca las pautas de conducta. Dignidad en el administrador y en el administrado, en el que realiza las funciones administrativas y en su destinatario» (GONZÁLEZ 2000, p.7). Así mismo, el fin de la ética en política consiste en rescatar la dignidad humana. Para ello, «el hombre ha de ser más de lo que es: ha de ser más humano. Es bueno para el hombre lo que preserva, fomenta y realiza: su humanidad» (KUNG 1991, p. 49). Desde esta perspectiva, si bien es cierto señalar que un fin de la ética pública es el rescatar la dignidad humana; también lo es la importancia de afianzar los principios éticos en la psiquis de los servidores públicos, de manera que su accionar sea coherente y se rijan bajo los preceptos de la rectitud y el buen juicio.

Así las cosas, se debe fomentar el surgimiento de las virtudes en los funcionarios a través de procesos de formación basados en valores como la honradez y en la probidad con un doble propósito; por una parte, alcanzar mejores índices de eficiencia y tener mayor certeza en el ejercicio de la función pública; y por otra, reivindicar la imagen de los gobernantes y los funcionarios con el fin de recobrar la confianza de los ciudadanos en sus instituciones. Como señala BAUTISTA (2009, p.25) «es a través de la disciplina ética, que se puede lograr en todo servidor público la supraconciencia, entendida como una conciencia profunda que permita a una persona no solamente ser capaz de discernir lo que es correcto de lo que no en cada caso que realice, sino de actuar acertadamente». Es decir, no es suficiente con que el servidor público sea consciente de lo moralmente correcto o lo incorrecto, es necesario que ese discernimiento ante un dilema ético o moral lo lleve a actuar de manera consecuente.

2.1.4. La ética en el servidor público

Como se ha descrito, el concepto de ética pública está vinculado con el funcionario público, porque es sobre quien recae la responsabilidad moral y ética de practicarla en el ejercicio de su función en la administración pública. Por tanto, la necesidad de conocer y comprender la importancia de ética en la figura del servidor público, ya que se constituye como primer garante entre los legítimos requerimientos de los ciudadanos y el estado.

Un servidor público al estar al servicio de la sociedad debe mostrar un comportamiento responsable, transparente y honesto conforme a los principios de la ética pública, dado que su objetivo es estar al servicio del ciudadano. Por ello, la relevancia del papel de los empleados públicos en el debido funcionamiento de un estado, ya que son quienes primigeniamente garantizan el cumplimiento del deber misional y constitucional de las instituciones públicas (FERNANDEZ 2014). Por esta razón, «el servidor público es aquella persona que presta sus servicios al Estado o a la administración pública. Desempeña una función de servicio por lo que es necesario exigirle el estricto cumplimiento de sus obligaciones, así como el respeto a los derechos e intereses de los gobernados» (NAESSENS 2010, p.6).

Así las cosas, el deber ser del servidor público está encaminado a cumplir las funciones misionales de la administración pública y con los preceptos legales y constitucionales del estado; por tanto, su accionar debe estar regido por el buen juicio, la adopción valores éticos y la apropiación de la moral pública. En este sentido, los funcionarios públicos «forman una clase social numerosa y tienen en sus manos los caudales de la nación, administran los servicios que a todos nos interesan, ocupan un lugar destacado, y son o han sido durante mucho tiempo, el modelo de las demás profesiones» (JORDANA 1954, p. 73). Desde esta perspectiva, la ética aplicada en los servidores públicos brinda la certeza a la ciudadanía que la función pública es ejercida por individuos virtuosos.

En este contexto, la ética pública se ha convertido en un tema relevante en la formación de los funcionarios al servicio de la administración pública, enfocada en dos aspectos: el primero establece la importancia de la educación de la ética en el servidor público; y el segundo, se preocupa por las formas de lograr tal fin.

Frente al primer aspecto, CALLAHAN y BOK (2012) indican que es necesario optimizar las capacidades de los funcionarios públicos a través de proceso formativos de ética pública, de manera que puedan reconocer y analizar cuestiones éticas, sin tratar de adoctrinar su comportamiento moral o ético. En esta misma línea, DE MIGUEL y GOMIS (2012) defiende una actitud activa de la administración pública, en aras de para formar funcionarios con una ética sólida, que estén al servicio del ciudadano. Mientras VILLALVA (1997) le apuesta a una tendencia educativa encaminada a la formación de competencias profesionales y comportamentales en los servidores públicos que contribuyan al fomento de hábitos honestos al servicio de los ciudadanos.

Ahora, con relación al segundo aspecto, que radica en la preocupación de la administración frente a las maneras de proporcionar la formación ética al servidor. Al respecto, SEIJÓ Y TELLERÍA (2008, p.17), señalan que «la ética pública supone la enseñanza de un conjunto de conocimientos que deben convertirse en un hábito para el funcionario. Es imprescindible que la actividad del funcionario esté presidida por un conjunto de valores humanos que están inseparablemente unidos a la idea del servicio público».



Figura 1. Ética pública en el servidor público: enfoques. (Fuente: Elaboración propia)

En cualquier caso, la formación ética no se puede reducir a enunciar valores deseables o atribuirles características ideales a los profesionales; por el contrario, debe ser capaz de situarse de manera práctica y efectiva en los procesos de fijación de metas y objetivo. Para que, desde allí, aborde toda la cultura organizacional de la administración y sirva de punto de referencia obligada para jaborar los procesos de la gestión pública cotidiana (RAJLAND 1999).

Existen algunos autores, como BAUTISTA (2010) que señala que la enseñanza de la ética de quienes ocupan cargos públicos debe iniciarse desde antes del ingreso al servicio de los público y continuarla durante su ejercicio, ya que conducir a quienes crecen ajenos a principios y valores éticos, es una tarea difícil. En este mismo sentido, CODY Y LYNN (1992) señalan que la necesidad de una formación ética subyacente en el funcionario antes de asumir el ejercicio de la tarea pública. Mientras que CAMAÑO (2007) enuncia la posibilidad de la aplicación de una evaluación previa para conocer las capacidades y los valores ético de los postulantes a cargos públicos.

Así las cosas, la ética en el servidor público, requiere no solo de un proceso de formación en principios y valores, sino de una conducta deseable desde el ejercicio de la voluntad. En palabras de CORTINA, (1998, p. 160) «una confianza no se logra sólo multiplicando los

controles, sino reforzando los hábitos y las convicciones. Esta tarea es la que compete a una ética de la administración pública la de generar convicciones, forjar hábitos, desde los valores y las metas que justifican su existencia».

2.1.5. La ética pública: el buen gobierno, la transparencia y la corrupción

El buen gobierno, implica «eficacia y eficiencia en la satisfacción de las necesidades públicas, exige una ética profesional y unas instituciones políticas que aseguran una eficaz rendición de cuentas, requiere imparcialidad a partir del trato igualitario y demanda transparencia en el accionar público» (VILLORIA y CRUZ 2017). Entender, el concepto del buen gobierno implica, entonces, comprender que no se trata de otra forma de gobierno, sino de la búsqueda formas distintas que garanticen el cumplimiento de los fines y principios del estado, como la igualdad, equidad, legalidad, participación y la transparencia en las diferentes estructuras que conforman el estado.

Desde esta perspectiva, un buen gobierno para que sea óptimo requiere que sea abierto; es decir, exige contar con el mecanismo de transparencia a través del derecho a la información pública, cuyo propósito es «mejorar el control de los recursos básicos y la vigilancia de la implementación de la llamada cultura de la legalidad entre la ciudadanía y los funcionarios públicos» (SANDOVAL 2013, p. 131); de tal manera que las instituciones terminan constriñendo, conductas extractivas, ineficientes, fraudulentas e ilegales entre las élites políticas y económicas, e incentivando lo contrario (VILLORIA y CRUZ 2017).

En este contexto interpretativo, el principio de transparencia engloba diferentes elementos: una amplia comprensión de las instituciones, bienes y procedimientos que hacen parte del caudal público como elementos constitutivos del estado, el compromiso ético de quienes fungen como representantes y garantistas del bien común, y la erradicación de las formas de corrupción en las motivaciones y comportamientos procedentes en los funcionarios.

Ahora bien, el concepto de buen gobierno reconoce la corrupción como una amenaza para el sistema político, económico y social que configura el estado. En este entendido, la corrupción, puede ser concebida como la utilización ilegítima del poder público para satisfacer intereses privados; es decir es aquella actividad gubernamental que se desarrolla como consecuencia de circunspecciones personales o en favor de terceros. Autores como SALTOS (1999) citado por VARGAS (2009, p. 217) conciben la corrupción como, un sistema de comportamiento de

una red en la que participan un agente (individual o social) con intereses particulares y con poder de influencia para garantizar condiciones de impunidad, a fin de lograr que un grupo investido de capacidad de decisión de funcionarios públicos o de personas particulares, realicen actos ilegítimos que violan los valores éticos de honradez, probidad y justicia y que pueden también ser actos ilícitos que violan normas legales, para obtener beneficios económicos o de posición política o social, en perjuicio del bien común.

Desde esta perspectiva, la corrupción se configura como un fenómeno social, que impulsa al funcionario público en conductas contrarias a las leyes, normatividad y prácticas implementados, a fin de favorecer intereses particulares. En este sentido, este fenómeno constituye una vulneración de los derechos humanos, así como de los principios democráticos por cuanto induce a satisfacer el interés particular por encima del interés público de la sociedad. De manera que, cuando se incurre en actos de corrupción se: deteriora la confianza y la legitimidad de los gobiernos, favorece las burocracias políticas y económicas, reduce los ingresos fiscales, promueve la aprobación de políticas sin legitimidad popular y contribuye a su proliferación.

Finalmente, es importante comprender que esta tendencia se presenta en varios espectros de la administración pública, en donde los funcionarios se valen de sus facultades para sacar provecho económico, político o social. De allí, la importancia de la ética pública como herramienta de lucha contra el flagelo de la corrupción y las conductas antiéticas de los funcionarios, a través de la dinamización de principios y valores que consoliden una cultura de transparencia y del buen gobierno en las estructuras del estado.

2.1.6. La ética como principio de control en la administración pública

La ética en el ámbito de la función pública se constituye en una herramienta importante porque orienta la labor del funcionario en acciones encaminadas hacia el bien común, teniendo como eje fundamental la idea de servicio. En este sentido, la ética pública vigila el buen comportamiento de los funcionarios al servicio de la ciudadanía, pues se constituye en un principio de control, en la administración, del deber ético y moral de quienes ocupan cargos en el estado. Por tanto, es un elemento esencial para mantener la confianza en la administración, es a través de «la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos» (BAUTISTA 2009, p. 15).

Desde esta perspectiva, la ética es un instrumento necesario en la administración pública, pues orienta las acciones humanas, permitiéndole al servidor público comprender lo legítimamente correcto y lo que lo lleva actuar de forma responsable y coherente con los fines del estado y los objetivos de la institución. En este proceder, se evidencia que la ética es un mecanismo de autocontrol, porque permite al funcionario ser coherente entre de lo que le dicta la razón y desarrolla en su labor. En palabras de CORTINA (1998, p. 65) «el interés del Estado no puede depender de las pasiones del príncipe, ni siquiera de su deseo de ser malo o bueno, sino que exige un profundo autocontrol».

Es este contexto, todo gobierno está llamado a volcar sus esfuerzos en crear y promover una cultura de la ética pública en sus instituciones, en aras de avanzar en procesos de eficiencia, transparencia y lo debidamente correcto. De allí, reside la importancia de la ética, pues permite idear un perfil de servidor público que responda a estos idearios a los principios del estado, ya que la ética es el instrumento que permite la existencia de acciones honestas y responsables en el empleo público.

2.2. El código de ética en la administración pública

En el presente capítulo se esboza la definición del código de ética, teniendo en cuenta los aportes conceptuales de diversos autores, con el fin de señalar el propósito y la importancia de su implementación dentro del ejercicio de la función pública en la administración.

2.2.1. Concepto de código de ética

Los códigos de ética nacieron hacia la década de los 90 como instrumento orientado a regular las conductas éticas de los servidores públicos, debido a la falta de confianza de los ciudadanos por el accionar antiético de sus representantes e instituciones públicas. Lo anterior, llevó a generar un mayor interés en los gobiernos en introducir en sus políticas la implementación de este mecanismo: el código de ética.

Existen autores como MORÓN (2007), que realiza una distinción entre el concepto de código de ética y el código de conducta. VILLORIA (2007), por su parte maneja el término de código de conducta para referirse a los dos conceptos. En esta misma línea, JIMENEZ (2005), define el código de conducta como una herramienta que contribuye a mejorar la calidad en las instituciones públicas, en dos sentidos: por una parte, busca fomentar una serie de principios o valores deseables en la administración pública; y por otra, soslayar comportamientos antiéticos, de manera que recobre la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Sin embargo, hay otros autores que señalan que existe una distinción entre los códigos de ética, de los códigos de conducta y de los códigos de prácticas y radica en su contenido. A propósito, L'ÉTANG (2005, p.125), afirma que «hay una diferencia entre códigos de ética, códigos de conducta y códigos de práctica, aunque a menudo se refiere a ellos como si fueran lo mismo; cada uno de ellos debe incluir exigencias técnicas, prudenciales y éticas»

Como se observa existe varias concepciones y términos asociados al comportamiento ético. Pero por efectos metodológicos, en este caso, se hará referencia al concepto de código de ética, considerando que distintos autores hacen referencia al mismo fenómeno con distintos términos.

Autores como WITTMANN (1995) citado por LOZANO (2007, p. 232) afirman que un «código es una autoevaluación institucionalizada con la que se quiere afirmar hacia adentro y hacia fuera un compromiso con unas pretensiones éticas fundamentales a la hora de tomar decisiones». SCHWARTZ (2001, p.248) por su parte entiende el código ético como: «un

documento formal, escrito y distinguible, que consiste en unos estándares morales usados para guiar la conducta de la organización y / o de los trabajadores».

Por su parte, KAPTEIN (2009), citado por AGUILÓ, M (2015 p. 132) afirma que «un código ético es un documento mediante el cual una organización explicita sus estándares morales». Y, CORTINA (1994, p. 118) señala que constituyen un «conjunto de normas de una empresa elabora que clarifica las relaciones que establece, determinar las responsabilidades, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas en un proyecto de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella».

Aun cuando estas definiciones se orientan a describir el rasgo esencial del código de ética, hay quienes mencionan la utilidad de estos códigos en el accionar público. En este sentido, LOZANO (1999, p. 186) señala que un código de ética es la expresión escrita de «la voluntad de formular reflexivamente las responsabilidades compartidas en una organización y de expresar públicamente los criterios, los valores y las finalidades que la identifiquen». Así mismo, ÁLVAREZ (1993) menciona que el código de ética es una herramienta de gran utilidad para describir las actuaciones éticas de los funcionarios, precisando la promoción de los valores éticos, enunciar las obligaciones y reforzar la formación de los que ocupan cargos en las entidades públicas.

2.2.2. Clases de códigos de ética

La clasificación del código de ética está sujeta a los aportes e investigaciones de distintos autores. Para FRANKEL (1989), los códigos de ética pueden ser de tres tipos: aspiracional, educacional y regulador. El primero, es un conjunto de ideales que se quieren alcanzar; el segundo, es una herramienta para mejorar la comprensión de los problemas, y un medio para definirlos; y el tercero, es un mecanismo para tratar injusticias. Mientras que para CAMPS (1997), citada por FERNANDEZ (2014, p. 25) existen dos tipos de códigos: por un lado, aquellos que ajustan a unos mínimos y principios elementales que se deben aplicar; y, por otro, aquello que se asemejan más a la ley y tienden a proponer unos lineamientos o normas de conducta. Estos autores coinciden en afirmar que los códigos de ética tienen una carga normativa, ya que busca el alcance de unos ideales éticos y morales a través de la adopción de unos patrones de conducta deseables.

Para BAUSTISA (2012, p.139), «en la normalización de la conducta pública existen dos tipos de códigos: los códigos generales y los códigos particulares». Los primeros, establecen valores que inherentes al ejercicio de la función pública, y; los segundos, considera la especificidad de las funciones que el servidor realice la institución a la que se pertenezca. Así mismo señala este autor, que el ámbito de aplicación de los códigos de ética supera el espectro nacional, ya que, dentro del contexto de administración pública internacional como las normas de conducta de la administración pública internacional, de Naciones Unidas, el código europeo de buena conducta administrativa, de la Unión Europea o el código de ética del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Teniendo en cuenta los aportes antes mencionados, sobre el código de ética, se puede sintetizar la clasificación del código de ética desde FRANKEL (1989), CAMPS (1997), citada por FERNANDEZ (2014, p. 25) y BAUTISTA (2012), como se ilustra en la gráfica siguiente.

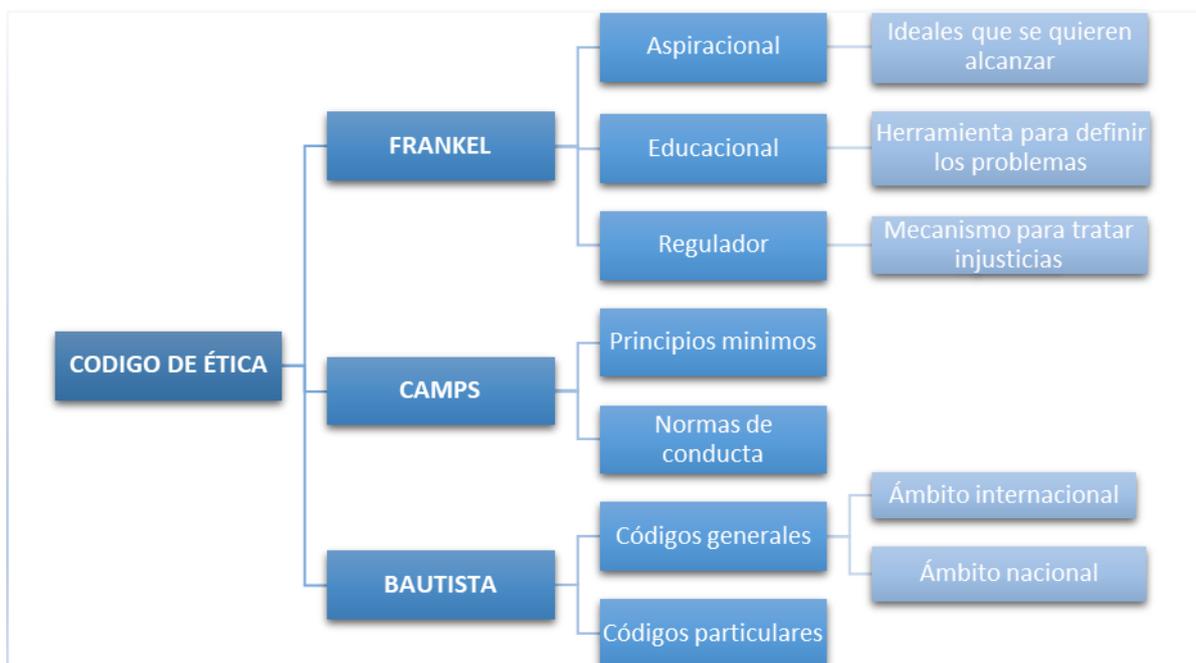


Figura 2. Clases de códigos de ética. (Fuente: Elaboración propia)

Desde estos autores, el código de ética en cualquiera de sus formas o clasificación debe estar dirigido a fomentar la práctica de valores éticos, además de proporcionar unas directrices claras que orienten el accionar del servidor público en consonancia con los principios legales y misionales de la administración. De manera que se logre, como se explicó, con el propósito

del código de ética, lograr una apropiación de unos mínimos éticos desde la razón y desde el accionar público.

2.2.3. Propósito del código de ética

Uno de los principales objetivos de la administración pública es garantizar el bienestar de los ciudadanos. Esto implica un compromiso importante del servidor público, pues el representa la imagen moral y el comportamiento ético de la institución. Así las cosas, el código de ética busca establecer unos criterios de conducta que debe tener todo servidor orientadas a lograr el bien común.

En palabras de BAUTISTA (2008, p. 140) «un código de ética posee dos características que le son inherentes: por un lado, es un documento normativo, y por otro, es educativo, en tanto que presenta un conjunto de valores para que las personas asimilen». En este sentido, conviene agregar que los códigos actúan además actúan como un complemento de la ley, pues precisan o desarrollan en su contenido, algunas falencias en la legislación vigente. Sin embargo, si bien es cierto que puede ser considerado como un instrumento de derecho, su razón de ser va más allá de la norma, pues supone adentrarse en las propias creencias del individuo de manera que se pueda conocer el origen de su conducta. (BAUTISTA 2008).

En general, «con la aprobación de un código ético, las administraciones públicas pretenden alcanzar una doble finalidad: a) guiar la conducta de los cargos políticos y directivos; b) incrementar la confianza de la ciudadanía en la corrección de su actuación» (PRIETO 2011, p.325). Con base en este autor, el código de ética cumple dos funciones. Por una parte, constituye una guía de conducta para los funcionarios, de modo que el resultado esperado sea una modificación en su conducta que redunden en el clima organizacional de la entidad. Y por otra, permite incrementar la confianza de la ciudadanía en sus representantes e instituciones.

En este contexto, el gran desafío que tiene los códigos de ética en la administración pública es que sus principios puedan traducirse en situaciones reales y concretas. Por ello, es importante de una parte que su contenido se construya en colectivo sobre la base de unos verdaderos valores éticos y morales y, de otra, que su implementación y seguimiento se realice desde la seria adopción de esos principios, de manera que contribuyan al desarrollo de las virtudes morales. Se trata, por tanto, de que «los valores contenidos en un documento formal pasen a

configurar la acción de una persona y, en la medida en que así sea, ésta revertirá en el propio sujeto, modificando su carácter y adquiriendo un modo de ser virtuoso» (DEBELJUH 2005, p.52).

2.2.4. Importancia del código de ética en la administración pública

Abordar la importancia del código de ética implica inicialmente reconocer cuál es su ámbito de aplicación en la administración pública, y allí aparecen dos componentes importantes, el sujeto: servidor público y el escenario: servicio público. El primero, «comprende los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios» (art.123 CPC/1991); mientras el segundo, se refiere a «aquellas actividades que el Estado tiene el deber de prestar a todos los habitantes del territorio nacional, de manera eficiente, regular y continua, en igualdad de condiciones, con el propósito de satisfacer las necesidades de interés general» (Sent. C-075/97). Desde esta perspectiva, estos dos componentes son determinantes en el proceso de implementación del código de ética en el ejercicio de la función pública.

Es pertinente mencionar que, los códigos de ética, en esencia, buscan armonizar las conductas de los funcionarios públicos con los fines del estado y el servicio público, ya que parte de la idea del ejercicio publico orientado al bien común, desde el fortalecimiento de los valores y la propia conciencia. Al respecto, BAUTISTA (2010, p. 10), señala que «un código de conducta permite contar con reglas claras que dirijan a los miembros, logra mayor alcance de los objetivos y metas en los servicios públicos; evita prácticas obsoletas; e, inyecta dinamismo y buen ambiente de trabajo».

En este mismo sentido, como señala DEBELJUH (2005, p. 54) «la eficacia de un código de ética se relaciona estrechamente con el grado de compromiso de las personas con los valores que él contiene». «Sólo así, todo código, lejos de consistir en un mero andamiaje externo, se apoya e incide en el interior de cada sujeto y acaba convirtiéndose en un verdadero modo de ser enraizado en la virtud». (DEBELJUH 2005, p. 55). En estos términos, el código de ética sirve como mecanismo de formación moral para el funcionario, en aras de lograr desarrollar sus potencialidades y virtudes y así contrarrestar practicas antiéticas o corruptas que emanan la interior de las instituciones.

Por su parte PRIETO (2011, p. 345), menciona que «los códigos éticos constituyen hoy instrumentos útiles para promover el comportamiento ético de los profesionales al servicio de la Administración Pública y la transparencia en su actuación». También, «logran mejorar la eficiencia, eficacia y economía con la que se administran los recursos institucionales, permiten generar lealtad, cooperación y compañerismo entre los trabajadores lo cual incide positivamente en el clima organizacional» (CHACON 2018, p. 94).

De lo anterior se concluye que, para algunos autores, el código de ética trae para la administración pública varias ventajas orientadas a mejorar entre otras cosas, la imagen de los representantes y las instituciones, fomentar el comportamiento ético de los funcionarios y promover una cultura de la transparencia y legalidad para erradicar prácticas corruptas.

Sin embargo, hay quienes opinan que un código ético podría ser contrario a los principios de la ética, ya que se constituye en un mecanismo de obligatorio proceder y no en un elemento concebido desde la reflexión y conciencia del propio funcionario. En este sentido, autores como CODY y LYNN (1992) resaltan la necesidad de los funcionarios públicos tengan interiorizados unos principios y valores éticos, para que la adopción de un código de conducta no sea inútil.

En este sentido, TESORO (2000), señala que la adopción de un código puede contradecir la misma esencia de la ética, ya que puede ser una forma de imposición de ciertas pautas y conductas, que desconocen la razón de la propia autonomía moral de los individuos; y para VILLORIA (2000), cuando la ética individual y la ética colectiva se ciñen estrictamente en la ley, puede caer en la equivocación de actuar de manera antiética. De manera que, aunque el código de ética resulte ser la construcción de representantes, colectivos sociales y académicos sancionado por la autoridad, no se estaría hablando de ética sino de derecho.

Lo anterior, no significa que «la ética sea irrelevante para formalizar y valorar reglas de conducta para miembros de ciertos grupos, por ejemplo, los integrantes de la Administración Pública; pero el rol de los principios éticos es el de evaluar, sustentar o cuestionar tales reglas, no debiendo identificarse con éstas» (TESORO 2000, p. 191).

Finalmente, desde una perspectiva algo radical, autores como VILLORIA (2001), señala que fomentar la ética en los funcionarios puede constituirse en algo riesgoso, ya que «un empleado ético con elevado sentido de su misión y con alta capacidad de análisis moral puede ser peligroso en términos de jerarquía o eficiencia» (VILLORIA 2001, p. 98). Es decir, que entre

mayor sea la posibilidad que los funcionarios sean críticos y promuevan el debate, mayor será su incidencia en los procesos de participación de la esfera pública, comportamiento ético que puedes contrariar en los intereses de dirigentes del estado.

A continuación, se presenta una síntesis con las oportunidades y las dificultades que representa la elaboración y adopción del código de ética en la administración pública.

Tabla 3. Oportunidades y dificultades del código de etica en el marco de la administración pública

OPORTUNIDADES	DIFICULTADES
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla en el funcionario potencialidades y virtudes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede ser contrario a los principios de la ética, sino es concertado.
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de los valores éticos en los funcionarios y apropiación de la filosofía institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere de una voluntad real del funcionario para su adopción e interiorización.
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la confianza del ciudadano en sus representantes e instituciones. Mejora la imagen de administración pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede representar una forma de imposición de ciertas reglas y conductas.
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la eficiencia, eficacia y economía con la que se administran los recursos institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede representar un riesgo cuando el actuar ético del funcionario es contrario a las políticas administrativas.
<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta valores de lealtad, cooperación entre los funcionarios favoreciendo el clima organizacional. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sirve de guía en la resolución de conflictos en las entidades. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta una cultura de la transparencia y la legalidad. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Evita practicas antiéticas y corruptas. 	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. El código ético en el ámbito de la administración pública internacional

En este capítulo se estudia las características y componentes del código de ética o, también, denominando código de conducta en el ámbito de la administración pública internacional. Para ello, se analiza el código de buena conducta de la Organización de las Naciones Unidas, la Recomendación para el mejoramiento de la conducta ética en el servicio público y los códigos de conducta en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

2.3.1. Organización de las Naciones unidas

En 1954 la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional de la Organización de las Naciones Unidas elaboro un código de ética conocido formalmente como Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, el cual fue concebido como una guía ética y de conducta. Dicho documento estuvo bajo la supervisión de la Comisión de Administración Pública Internacional, en adelante CAPI y fueron acogidas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en donde se manifestó que, aunque el sistema interno de los valores de las organizaciones puede variar, todas se en general todas enfrentan a dilemas éticos similares.

2.3.1.1. Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional

Las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, es un documento con el cual se pretende guiar la conducta de los integrantes de este organismo, con el fin de contribuir con el objetivo consagrado en su artículo primero de «salvar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra y hacer posible que todos los hombres, mujeres y niños vivan con dignidad y libertad». Así mismo contiene, la misión especial de los funcionarios públicos internacionales trabajar en pro de la paz, a partir del respeto de los derechos fundamentales, de progreso económico y social, y de cooperación internacional.

De igual forma es de resaltar, que señala los principios rectores desde los cuales se orienta el accionar del funcionario público internacional. Entre los valores que se mencionan se encuentran: los derechos humanos, la justicia social, la dignidad, la lealtad, el respeto a la igualdad del hombre y la mujer. Allí, también, se mencionan también algunas cualidades que debe poseer el funcionario como: integridad, honradez, veracidad, imparcialidad o incorruptibilidad.

En esta misma línea, los miembros de la ONU deben asegurar que en el lugar de trabajo haya una armonía basada en el respeto y el reconocimiento del otro, sus ideas, opiniones, costumbres y cultura. De manera, que un entorno propicio es esencial para las relaciones constructivas entre el personal y la administración y favorece los intereses de la organización.

En este sentido, los funcionarios públicos internacionales deben evitar comportamientos que constituyan hostigamiento, ya que se configura en una afrenta contra la dignidad del individuo y el respeto de los derechos humanos. Es decir, no deben abusar de su autoridad ni utilizar su influencia o poder de manera intimidatoria para otra persona, ya que no pueden incurrir en actos que puedan despertar algún indicio o sospecha, poniendo en duda su ético proceder.

Otro elemento con el cual el funcionario debe actuar con cautela es cuando este frente una situación que configure conflicto de intereses, ya que los intereses personales pueden afectar la integridad, independencia e imparcialidad que debe demostrar en su condición de funcionario público internacional. Por ello, si se produce un conflicto de intereses, debe ser manifestado, estudiado y resuelto en aras de salvaguardar el interés superior de la organización.

El código también hace referencia, a tiempo dedicado por el funcionario público internacional para el cumplimiento de las labores encomendadas por la organización, pues considera incorrecto que los funcionarios públicos realicen cualquier actividad externa, ya sea remunerada o no, que obstaculice el cumplimiento cabal de sus obligaciones o sea contraria los intereses de la organización. En este sentido, los funcionarios no deben participar en contiendas electorales y políticas, pero si lo pueden hacer en actividades comunitarias o cívicas acordes a los ideales de las Naciones Unidas.

En definitiva, para que se cumplan las normas de conducta de la administración pública internacional, como se menciona en el desarrollo del documento, precisa por todas las partes voluntad, convencimiento y apropiación de todos los valores, principios y normas expuestos allí consignados. Por ello, su accionar debe evidenciar una coherencia con estos principios y en consonancia con causa de los ideales amplios que se asumen al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas.

En la siguiente figura, se resume los principios y contenidos que se desarrollan en las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional.



*Figura 3. Contenido de las normas de conducta de la administración pública internacional
(Fuente: Elaboración propia)*

2.3.1.2. Código de buena conducta para la administración pública internacional

La Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, en adelante CCPCJ, elaboró el código internacional de conducta para los titulares de cargos, el cual fue adoptado mediante la resolución 51/59 en la 82ª sesión plenaria de la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1996.

Este código, fue construido a partir de estudios y observaciones de trece países, en donde la principal preocupación se orientaba al desarrollo de dos tareas; por una parte, combatir la corrupción y; por la otra, entrever cómo desde el fomento de la ética pública se contrarresta este fenómeno; primero dentro de los funcionarios de la ONU, y luego desde los gobiernos de los países miembros.

Entre los principios fundamentales que promulga, afirma que el funcionario público que ocupa un cargo de confianza lleva una obligación de actuar en favor del interés público, de manera eficiente, diligente, honrada, responsable, eficaz y con integridad. En ningún momento actuará de forma indebida, ni discriminarán, ni abusarán de otro modo del poder y la autoridad que les han sido conferidos.

Así mismo, no utilizarán su autoridad oficial para favorecer intereses personales o económicos propios o de sus familias. Por tanto, al tomar posesión de su cargo, declararán sus intereses económicos, comerciales o financieros pertinentes o sus actividades con ánimo de lucro. Ante un eventual conflicto de intereses éstos se declararán inhabilitados para adoptar decisiones relacionadas con dicho conflicto.

En este sentido, los cargos públicos deberán entre otras cosas: rechazar, todo regalo que pueda influir en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus deberes, mantener en reserva y en forma confidencial la información que tenga esta connotación y evitar participar en actividades políticas tales que puedan disminuir la confianza pública en el desempeño de sus obligaciones. El funcionario, que infrinja con las normas en el código contenidas, se someterá a las sanciones disciplinarias, administrativas y penales que rige cada país.

Dicho código, en síntesis, se compone de doce puntos agrupados a su vez en siete apartados, como se ilustra en la figura 5.



Figura 4. Componentes del código de buena conducta para la administración pública internacional. (Fuente: Elaboración propia)

2.3.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Los países de la OCDE han introducido reformas administrativas significativas, las cuales han incidido en la forma en que opera la administración pública; algunas de ellas motivadas por la falta de confianza de la ciudadanía, en el gobierno y las instituciones públicas. Desconfianza que se relaciona por revelaciones de conductas inadecuadas de los funcionarios públicos o por incurrir en actos de corrupción. De allí, los esfuerzos de los países de la OCDE en generar medidas reparadoras con capacidad para promover la conducta ética y prevenir las conductas

indebidas, a través de unas recomendaciones para el mejoramiento de la conducta ética en el servicio público y la promoción de la integridad pública.

2.3.2.1. Infraestructura ética de la OCDE para prevenir conductas indebidas

La confianza de la ciudadana en el gobierno y sus instituciones es indispensable en cualquier sociedad democrática, y más aún cuando sus representantes se han visto relacionados con casos de mal manejo administrativo y corrupción. Situación que alertó al Consejo de la OCDE y reaccionó analizando las posibles causas que provocaban esta desconfianza. Por ello, en abril de 1998, la Junta del Consejo solicitó al Comité de Administración Pública de la OCDE (PUMA, por sus siglas en inglés), a realizar un informe sobre la conducta ética en el servicio público y la prevención de la corrupción, en los países miembros.

El PUMA produjo dos estudios sobre la administración ética y conducta en el sector público con la participación de 23 de sus países miembros. En el reporte titulado: *Ética en el servicio público: asuntos y prácticas actuales* (OCDE, 1997), identifica los factores que afectan los estándares de conducta en el servicio público y señala las iniciativas emprendidas por los gobiernos en el ámbito de la administración ética». Este informe, permitió identificar un conjunto de instrumentos necesarios para que los gobiernos puedan fomentar la integridad y prevenir la corrupción, el cual se conoce como: Infraestructura ética.

La propuesta de infraestructura ética de la OCDE, integra ocho componentes dentro de tres bloques: control, orientación y gestión (OCDE 1997, p. 58).

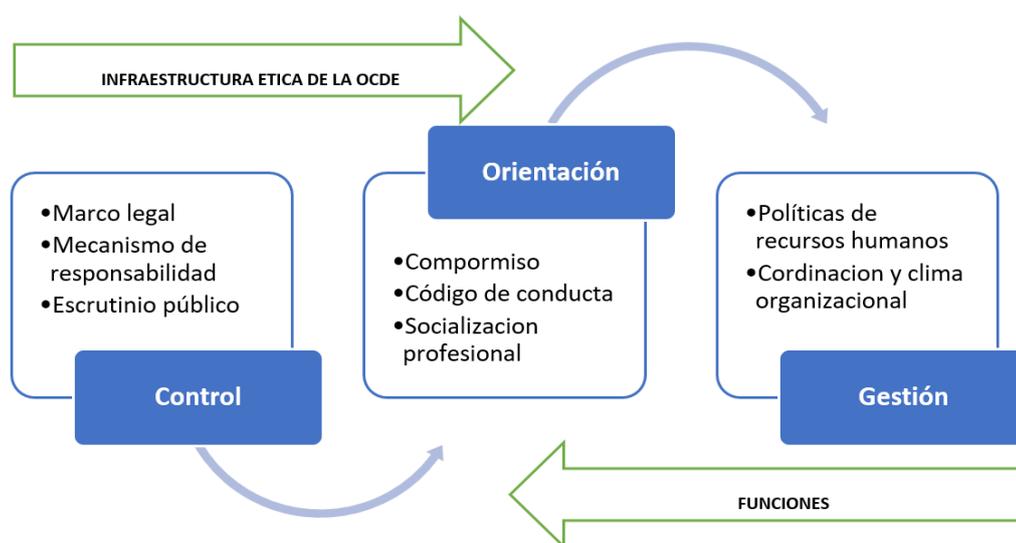


Figura 5. Infraestructura ética de la OCDE. (Fuente: Elaboración propia)

El control, puede desarrollarse mediante tres elementos: un marco legal que permita la investigación y acusación independientes; el uso de mecanismos adecuados de responsabilidad y participación, que permitan realizar rendición de cuentas a fin de identificar acciones antiéticas a través de procedimientos como auditorías, evaluaciones de desempeño de la dependencia, denuncias u órganos externos de vigilancia o veedurías; y la realización de escrutinios públicos, que permitan evitar la configuración de conductas fraudulentas.

La orientación, requiere de la aplicabilidad de tres componentes: el compromiso bien articulado de los líderes políticos, enfocados hacia el desarrollo de políticas públicas orientadas a la promoción de la ética en los servidores públicos, la apropiación de códigos de conducta que determinen los valores y normas y sean aplicables, y el fomento de mecanismos o actividades de socialización profesional, ya que los procesos de educación y formación en el servidor generan procesos de concientización e interiorización de la labor pública desde la ética.

Y la gestión, requiere de la articulación de dos elementos: por una parte, definir una política eficaz de los recursos humanos y, por otra, la coordinación organizacional mediante una estructura que realice la promoción de actuaciones ética y el seguimiento y supervisión de estas.

2.3.2.2. Conducta ética en el servicio público en los países de la OCDE

En un estudio realizado por la Junta del Consejo de la OCDE en abril de 1998 entre sus países miembros sobre Conducta Ética en el Servicio Público, señala que los estándares de conducta de los funcionarios de cada país, está regulado por sus leyes generales o directrices institucionales; sin embargo, dichas normas, aunque derivan de una legislación particular guardan similitud con principios de envergadura internacional (OCDE 2000). Así, por ejemplo, coinciden en contemplar el cuidado que deben tener los funcionarios en la aceptación de obsequios, reconocimientos y remuneraciones, el uso confidencial en el manejo de información, la exclusividad del tiempo en el ejercicio del cargo, las disposiciones para el ingreso al empleo público y las sanciones por incumplimiento del deber misional.

Ahora bien, más de dos tercios de los países miembros de la OCDE establecen estos estándares de conducta a través de un marco legal, aunque el estatus jurídico utilizado varía en cada país. Verbigracia, tiene un rango o nivel constitucional en Turquía, actos generales en el servicio

civil en Dinamarca, Francia y Hungría, actos de servicio público en Japón, leyes de procedimientos administrativos en Grecia y Portugal, códigos dedicados a estándares de conducta en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y actos disciplinarios en Portugal (OCDE, 2000).

El instrumento jurídico utilizado para presentar estos estándares de conducta del funcionario puede ser distinto entre los países miembros, pues existen estatutos, cartas, circulares, manuales, jurisprudencia y capacitación de servicio civil. En Estados Unidos, por ejemplo, la oficina de ética del gobierno expide avisos a oficiales de ética, para que estos brinden orientación a los demás funcionarios frente a los reglamentos institucionales. Por otra parte, no es ajeno mencionar que los países de la OCDE, además de las directrices que le son comunes, emplean algunos lineamientos particulares para cargos en el ejercicio de función pública administrativa y para líderes políticos cuyo accionar supera la esfera de lo nacional. De allí, que se hayan desarrollado códigos para ministros, que en el caso del gobierno de Irlanda se denomina manual de gabinete y en el Reino Unido, se titula código ministerial.

Finalmente, es importante mencionar que dicha similitud entre los códigos de conducta de los países de la OCDE se debe a que están contruidos sobre los valores redactados por el Consejo de esta Organización, entre los que se destacan adoptar medidas encaminadas a fomentar un comportamiento ético, salvaguardar una cultura en el servicio público y evitar acciones de corrupción.

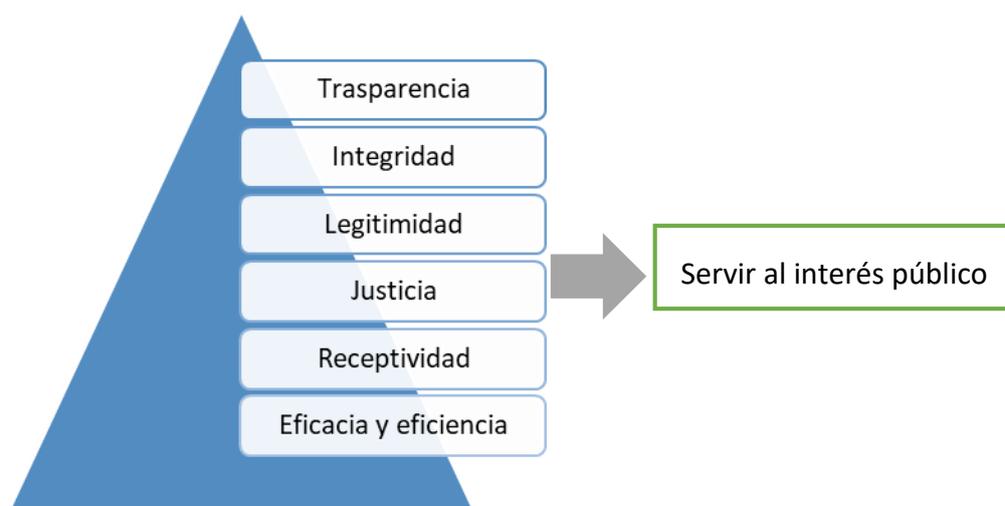


Figura 6. Valores éticos recomendados por la OCDE. (Fuente: Elaboración propia)

2.3.2.3. Recomendación para el mejoramiento de la conducta ética en el servicio público

El Consejo de la OCDE, el 23 de abril de 1998, aprobó la recomendación sobre el mejoramiento de la conducta ética del servidor público, incluyendo principios para la administración ética del servicio público. Con este documento, recomendó a los países miembros que adoptaran acciones orientadas al fortalecimiento de comportamientos éticos en el ejercicio de la función pública (OCDE 1998). Estos principios son doce, los cuales se sintetizan en la tabla 4.

Tabla 4. Principios de la OCDE para administración de la ética en el servicio público

PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
1. <i>Las normas éticas para el servicio público deben ser claras.</i>	Los servidores públicos necesitan conocer los principios y normas para una conducta aceptable
2. <i>Las normas éticas deben reflejarse en el marco legal.</i>	El marco legal es la base para comunicar las normas mínimas obligatorias y los principios de conducta.
3. <i>Los servidores públicos deben contar con una guía ética.</i>	La socialización profesional debería contribuir al desarrollo del juicio y las aptitudes para aplicar los principios de la ética en circunstancias concretas.
4. <i>Los servidores públicos deben conocer sus derechos y obligaciones y denunciar una conducta indebida.</i>	Los servidores públicos necesitan conocer cuáles son sus derechos y sus obligaciones
5. <i>El compromiso político con la ética debe reforzar la conducta ética de los servidores públicos.</i>	Los líderes políticos son responsables de mantener altos estándares de propiedad en el desempeño de sus funciones oficiales
6. <i>El proceso de toma de decisiones debe ser transparente y abierto al escrutinio.</i>	El público tiene derecho a saber cómo se aplican en las instituciones el poder y los recursos que se les confían.
7. <i>Deben existir lineamientos claros para la interacción entre los sectores público y privado.</i>	La conducta de los servidores públicos debe estar guiada por reglas claras que definan las normas éticas
8. <i>Los ejecutivos deben mostrar y fomentar la conducta ética.</i>	Entorno organizacional que fomente una conducta ética
9. <i>Las políticas, los procedimientos y las prácticas administrativas deben fomentar la conducta ética.</i>	Las políticas y prácticas administrativas deben demostrar el compromiso de una organización con las normas de ética.
10. <i>Las condiciones y la administración de deben fomentar la conducta ética.</i>	Las condiciones de empleo en el servicio público deben crear un ambiente dirigido a la conducta ética
11. <i>El servicio público debe contar con los mecanismos adecuados de rendición de cuentas.</i>	Los servidores públicos han de rendir cuentas por sus actos a sus superiores y al público.
12. <i>Deben existir las sanciones y los procedimientos adecuados para tratar los casos de conductas indebidas</i>	Los mecanismos de detención y una averiguación de las conductas indebidas, tales como la corrupción, son elementos necesarios para las sanciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la OCDE, 1998.

Los principios mencionados, en los cuales se fundamenta las recomendaciones de la OCDE son producto de los informes presentados por sus países miembros, sobre los mecanismos y procedimientos generados para el fomento y aplicación de la ética pública, en aras de identificar elementos y experiencias que coadyuven a la promoción de una cultura ética en el accionar público del estado.

2.3.2.4. Recomendación sobre integridad pública.

Para la OCDE, la corrupción es un factor corrosivo que subyace en el entramado público y conlleva a situaciones como, la mala administración de los recursos públicos aumenta la brecha económica, la desigualdad social, alimenta el descontento y polarización política, y disminuye la confianza en las instituciones, de manera que afecta el bienestar y la distribución del ingreso y socavando las oportunidades de participar equitativamente en la vida social, económica y política.

Desde esta perspectiva, la OCDE actualiza y reemplaza la Recomendación sobre la mejora de la conducta ética en el servicio público, con el fin de responder a los cambios de contexto y tener en cuenta las nuevas pruebas en el campo de la integridad. En este sentido, la integridad surge como un principio esencial para construir instituciones sólidas y recuperar de los ciudadanos la confianza en sus instituciones y representantes. En este sentido, la integridad «es uno de los pilares fundamentales de las estructuras políticas, económicas y sociales y, por lo tanto, es esencial para el bienestar económico y social, así como para la prosperidad de los individuos y de las sociedades en su conjunto» (OCDE 2017, p. 3). Por tanto, entendemos por integridad pública «el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados» (OCDE 2017, p. 7). Así mismo, la integridad es importante para la gobernanza pública, ya que salvaguarda el interés general y refuerza valores como el compromiso con la democracia y el respeto a los derechos humanos.

En este contexto, el consejo de la OCDE emite una Recomendación sobre Integridad Pública, la cual proporciona a los responsables de las políticas, una guía para el diseño por parte de los gobiernos de una estrategia de integridad pública basada en un enfoque conductual que contempla la gestión de riesgos.

Esta recomendación se basa en tres pilares: sistema, cultura y rendición de cuentas, como se representa en la gráfica 7.



Figura 7. Pilares de la integridad pública de la OCDE. (Fuente: OCDE 2017 p. 16)

Un sistema de integridad coherente y completo reduce las posibilidades de que aparezcan comportamientos corruptos en la administración pública. Sin embargo, para que este fin sea posible se requiere adoptar cuatro aspectos. Primero, un compromiso en los más altos niveles políticos y de gestión, garantizando que la integridad pública sea definida, apoyada, controlada y aplicada en el marco general de gestión y gobernanza del sector público. Segundo, establecer responsabilidades institucionales, en el nivel institucional, subnacional o nacional, del sector público para fortalecer la eficacia del sistema de integridad pública. Tercero, desarrollar un enfoque estratégico para el sector público que se base en datos empíricos y que tenga por objeto atenuar los riesgos en materia de integridad pública. Y cuarto, fijar normas de conducta para los funcionarios públicos, incluyendo normas de integridad dentro del ordenamiento jurídico y de las políticas organizacionales, como pueden ser los códigos de conducta o los códigos éticos.

Una cultura de la integridad pública contrarresta los actos de corrupción y para lograr tal fin, requiere: de la colaboración conjunta de la sociedad que incluya el sector privado, sector público y las personas; de la inversión en un liderazgo integro, que demuestre compromiso con la integridad de una entidad pública; de promover la vinculación de funcionarios públicos mediante procesos de meritocracia; de fomentar al interior de las entidades, acciones orientadas a capacitar e informar en las normas de integridad pública a sus servidores y; favorecer una cultura organizativa de la transparencia y la integridad dentro del sector público.

Y, una rendición de cuentas eficaz, se desarrolla desde: la implementación de un marco de control y gestión de riesgos que salvaguarde la integridad en las entidades del sector público, con la detención de actos de corrupción y otras violaciones a la integridad pública y su correspondiente sanción legal, con la importancia de los procesos de supervisión y control externos y con un gobierno transparencia que permita la participación de los interesados en todas las fases del proceso político y del ciclo de elaboración de políticas públicas.

2.4. Código de integridad en la administración pública de Colombia

En este acápite, se presenta el proceso de adopción del código de ética al código de integridad en la administración pública en Colombia. Para ello, se realiza una explicación de cómo se estructura la administración pública en Colombia, se presenta una breve descripción de los antecedentes fácticos, se enuncia el referente normativo sobre el cual se construye, se analiza su contenido, implementación y seguimiento en las instituciones públicas, para el final aportar algunas recomendaciones que contribuyan a su mejora.

2.4.1. Estructura de la administración pública en Colombia

En Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales del estado y se desarrolla en virtud de los principios de «igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones» (art 209, CPC/1991).

La administración pública, en Colombia, está conformada por los organismos que conforman la rama ejecutiva del poder público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado Colombiano (art. 39 Ley 489/1998).

En la organización del poder, el ejecutivo lo integran, en el orden nacional, la presidencia de la república, los ministerios y los departamentos administrativos, son los organismos principales de la administración; así como los organismos y entidades adscritos a un ministerio o departamento administrativo, que tengan personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio; así mismo, a nivel territorial, se conforma por las gobernaciones, las alcaldías, las secretarías de despacho y los departamentos administrativos. Por su parte, el legislativo, lo conforman el congreso de la república, las asambleas departamentales, los concejos distritales y municipales, corporaciones administrativas de elección popular que cumplen las funciones que les señalan la Constitución Política y la ley. Y el judicial, lo componen las altas cortes, los tribunales superiores, los juzgados del circuito y los juzgados municipales respectivamente.

De igual manera, existen en la administración pública, unos órganos de vigilancia y control como la procuraduría general de la nación, la contraloría general de la república y la auditoría

general de la república. Así mismo, en procesos de vigilancia electoral se encuentran el consejo nacional electoral y la registraduría nacional del estado civil.

En la figura 8, se sintetiza la estructura de la administración pública en Colombia.



Figura 8. Estructura del estado colombiano (Fuente: CAF y DNP 2005, p.27)

2.4.2. Del código de ética al código de integridad: Antecedentes fácticos

En el 2015, el estado Colombiano en aras de cumplir con los requerimientos que solicitaba la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, delegó en el Departamento Administrativo de la Función Pública, en adelante DAFP, la función de revisión de los códigos éticos de las entidades de orden nacional que fueron construidos a partir de la Constitución Política, el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, el código disciplinario único, el estatuto anticorrupción y las leyes de transparencia y contratación, y se convirtieron en el documento de obligatoria referencia ética en las actuaciones de la administración.

De la anterior revisión, el DAFP concluyó que en Colombia los códigos de ética que concurrían como parte del MECI se identificaban por su disparidad y complejidad, ya que en la mayoría de las entidades fueron construidos por asesores externos; lo que significaba que los funcionarios públicos en su mayoría eran ajenos al contenido y estructura del código de ética de su entidad.

Esta situación, conllevó al DAFP a construir un código único basado en tres elementos fundacionales: primero, orientado a la construcción, aprobación e implementación de un

código tipo de conducta único para el sector público; segundo, la construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores; y tercero, el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación en su implementación (DAFP 2017).

Bajo esos elementos, el DAFP con este código buscó que hubiera continuidad en el trabajo que venían desarrollando las dependencias de talento humano frente a capacitación de la ética pública y la promoción de la transparencia. Así, como plantear «la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo» (DAFP 2017, p. 3).



Figura 9. Triángulo de la Integridad Pública. (Fuente: función pública 2016)

En este sentido, el componente de integridad en el ejercicio de la función pública en Colombia se constituye como un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La Integridad es una de las diecisiete políticas articuladas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y está concebida como el principal criterio y principio de actuación de los servidores públicos. En este sentido, «la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor» (MIPG, 2017).

En este escenario, surge el código de integridad, como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, cuyo objetivo es «dirigir, planear, ejecutar, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar

resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio» (art. 2.2.22.3.2 Decreto 1499/2017).

Con base en lo anterior, el principio de integridad se constituye en un pilar que orienta las acciones en la administración pública y se consolida como la piedra angular que redefine, en el caso colombiano, el concepto de código de ética a código de integridad y se convierte en un instrumento de obligatorio creación y cumplimiento en todas las entidades y organismos públicos de orden nacional y distrital, independientemente de su naturaleza jurídica.

2.4.3. Referente normativo del código de integridad en la administración pública.

Dentro del referente normativo de orden nacional está regulado por la Leyes 489/1998, 1474/2011, 1712/2014 y 2016/2020 y los Decretos 124/2016 y 1499/2017, que son obligatorio cumplimiento para los entes centralizados y descentralizados, independientes de su naturaleza jurídica. Vale la pena precisar que estas regulaciones jurídicas no solo abordan temas de gestión éticas, sino en aspectos importantes para el fomento de una cultura de la integridad a través del principio de transparencia y la lucha contra la corrupción.

Es importante señalar que con la Ley 2016/2020, el gobierno de Colombia promulga y sanciona la «adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial en todas las Ramas del Poder Público» (art. 1 Ley 1499/2017), señalando que cada entidad cuenta con la autonomía para diseñarlo, pero respetando los valores en el contenido. Así mismo, la norma aclara que el proceso de implementación del código está sujeto a capacitaciones obligatorias para quienes asuman cualquier cargo público en cualquier modalidad contractual, así como realizar evaluación y seguimiento a todas las acciones encaminadas a fortalecer y promover la integridad en el servicio público.

Por otra parte, con la sanción de esta norma, se crea el Sistema Nacional de Integridad, el cual estará a cargo del DAFP y estará conformado por la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización (art. 2 Ley 2016/2020). Sus funciones, entre otras, se orientan a buscar mecanismos de articulación y colaboración para la adopción del código de integridad en las entidades; planear, definir, evaluar y realizar seguimiento en los procesos de formación y adopción de código; y desarrollar procesos investigativos con la Escuela Superior

de Administración Pública, sobre la importancia de la Integridad en el Servicio Público Colombiano (art. 3 Ley 2016/2020).

Tabla 5. Referente normativo de orden nacional del código de integridad

REFERENTE NORMATIVO DE ORDEN NACIONAL		
NORMA	QUE REGLAMENTA	RESEÑA
<i>Ley 489 de 1998</i>	«Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones».	Esta Ley señala los principios para el ejercicio de la función pública: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. (art. 3).
<i>Ley 1474 de 2011</i>	«Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública».	Establece las directrices para la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
<i>Ley 1712 de 2014</i>	«Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones».	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos, las garantías y las excepciones.
<i>Decreto Nacional 124 de 2016</i>	«Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano».	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano.
<i>Decreto Nacional 1499 de 2017.</i>	«Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015».	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
<i>Ley 2016 de 2020</i>	«Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones».	Esta ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4. El código de integridad: estructura, implementación y seguimiento.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, fue en la entidad encargada de expedir el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. Para emprender esta tarea, se concibió el desarrollo de tres fases fundamentales; la primera encaminada a la construcción y estructuración del código de integridad por parte de las instituciones públicas, desde la orientación y guía que establece el DAFP (2017); la segunda, enfocada a la formulación de un manual para la formación e interiorización de valores desde un enfoque pedagógico y preventivo; y la tercera, revisar el impacto de la implementación del código de integridad en las entidades a través de un proceso de seguimiento y evaluación.

2.4.4.1. Estructura del código de integridad: Valores del servicio público.

Como se mencionó anteriormente, en Colombia, hubo una transición del código de ética al código de integridad, debido a la necesidad de impulsar una política de integridad en la administración pública. Ello significó un cambio hacia unos principios éticos mínimos de integridad que le fueran comunes a todos servidores públicos del país, como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.

Dentro de los lineamientos que propone el DAFP, para la construcción del código de integridad en las entidades públicas, se estructura el desarrollo de los valores éticos comunes. Cada valor ético responde a un objetivo comportamental y este lleva implícito unos descriptores que señalan las actitudes que se esperan de los servidores públicos a través de dos opciones: lo que hago y lo que no hago.

Es importante señalar, que la propuesta de código de integridad que estructura el DAFP, se cimenta en la construcción desde los valores del servicio público, los cual deben estar obligatoriamente contenidos dentro de los códigos de cada entidad. Sin embargo, también fue clara en mencionar que las instituciones tienen autonomía para diseñar el código de acuerdo con el panorama organizacional, pero respetando la estructura valorativa establecida.

En la figura 10, se presenta la estructura que código de integridad desarrollada por el DAFP y sirve como directriz para todas las entidades del país.

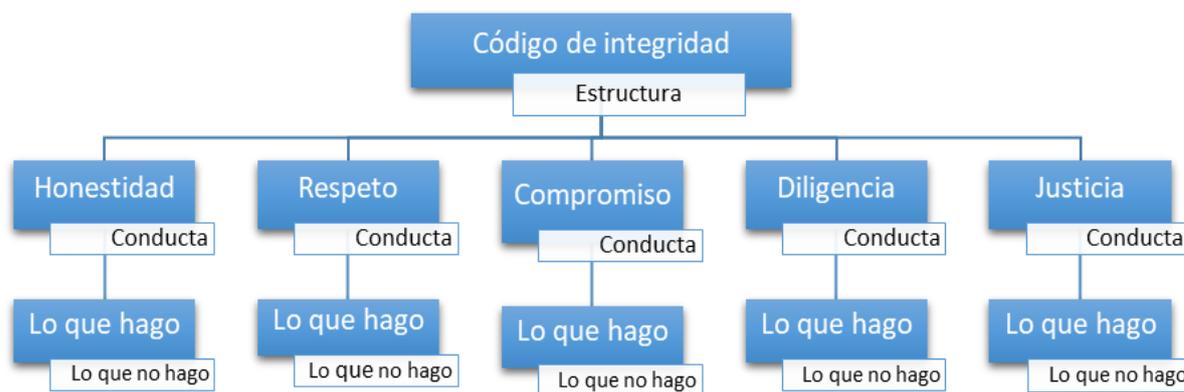


Figura 10. Estructura del código de Integridad del DAFP. (Fuente: Elaboración propia a partir del DAFP, 2017)

Teniendo en cuenta la estructura propuesta por el DAFP, y en aras de contrastar estas con su cumplimiento, se procedió a realizar una revisión, tomando como muestra, los códigos de integridad de los dieciocho ministerios de Colombia. De esta revisión, se pudo verificar que, en efecto, incluyeron los cinco valores del servicio público dentro de su respectivo documento. Sin embargo, es de anotar que en muchas de estas entidades la construcción del código de integridad se limitó a la transcripción literal de la estructura y los valores que estableció el DAFP y omitieron elementos fundamentales como: el diagnóstico ético general de la entidad, plantear la necesidad del cambio organizacional hacia una cultura de integridad en el servicio público, la descripción de las normas jurídicas en las cuales se sustenta su construcción y la creación de un comité encargado de su elaboración y seguimiento.

Estas falencias se evidenciaron en ocho de los Ministerios: Justicia y Derecho, Transporte, Relaciones Exteriores, Ambiente y Desarrollo Sostenible, Interior, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Hacienda y Crédito Público, y Ciencia, Tecnología e Innovación. En el caso de los diez ministerios restantes, se evidencia que además de abordar los cinco valores del servicio civil, incluyeron otros valores éticos afines con los objetivos misionales y funcionales de la entidad.

Estos valores se sintetizan en la tabla 6, en donde se muestra un comparativo entre estos ministerios.

Tabla 6. Código de integridad de los ministerios en Colombia: inclusión de nuevos valores

MINISTERIO	OTROS VALORES	OBJETIVO COMPORTAMENTAL
<i>Defensa Nacional</i>	Lealtad	Guardo fielmente los principios y los valores de la entidad
	Disciplina	Cumplo con las normas establecidas por la entidad y reconozco la autoridad debidamente establecida
<i>Agricultura y Desarrollo Rural</i>	Solidaridad	Actuó sin ningún interés personal hacia los demás, brindando ayuda mutua para la realización de una tarea o compromiso.
	Confidencialidad	Resguardo la información que conozco sobre la entidad con responsabilidad, garantizando su conservación y siendo prudente en su divulgación.
<i>Salud y Protección Social</i>	Inclusión	Es la actitud de comprensión permanente de las dimensiones y subjetividades del otro y de la efectiva garantía de derechos que debe gozar cualquier persona.
<i>Trabajo</i>	Responsabilidad	La responsabilidad es un valor ético que hace alusión al compromiso del servidor público de dar cuenta de las consecuencias de sus palabras, acciones y compromisos adquiridos.
	Servicio	El servicio, enfocado a lo público se traduce en el ejercicio y prestación ejemplar, permanente y oportuna de las funciones u obligaciones asignadas a los servidores públicos
<i>Minas y Energía</i>	Servicio	Nuestro propósito. Impactamos el bienestar de los Colombianos
	Integridad y Transparencia	Nuestra esencia. Somos un libro abierto
	Excelencia y Compromiso	Nuestro sello. Damos siempre lo mejor
	Nuestra gente	Nuestra Energía. Todos sumamos
	Trabajo colaborativo	Nuestra elección. Compartimos sueños
	Orientación al resultado	Nuestra pasión. Superamos retos
<i>Comercio, Industria y Turismo</i>	Solidaridad	Soy consciente de la importancia de ayudar a otras personas sin intención de recibir algo a cambio.
<i>Educación</i>	Mística	Actuar con sentido y amor por lo que hacemos.
	Confianza	Creer en los demás, confiar en nuestro trabajo y en nuestros grupos de interés
<i>Vivienda, Ciudad y Territorio</i>	Pertinencia	Considerar como propios e importantes los éxitos y las adversidades, como un compromiso personal de satisfacción y mejora continua
	Solidaridad	Trabajar en equipo en un ambiente de respeto y colaboración.
<i>Cultura</i>	Autoestima	Amor propio
	Trabajo en Equipo	Dar, recibir y transformar información para alcanzar objetivos que se tienen en común
<i>Deporte</i>	Tolerancia	Respeto las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las mías.
	Solidaridad	Siempre que pueda ayudo desinteresadamente a las personas, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios

Fuente: Elaboración propia.

De la información que suministra la tabla 5, se puede deducir que la solidaridad es un valor ético recurrente en los Ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural, Comercio, Industria y Turismo, Vivienda, Ciudad y Territorio y Deporte, y coinciden en señalar que el descriptor comportamental del valor se orienta a la vocación de ayuda mutua dentro de los equipos de trabajo y hacia los demás. Valor que en cierta medida se puede contrastar con la definición del valor de servicio del Ministerio de Trabajo y de trabajo en equipo del Ministerio de Cultura. Igualmente, sucede con otros Ministerios: Educación, incorpora en su código los valores éticos de confianza y mística; Agricultura y Desarrollo Rural, incluye el de confidencialidad; Salud y Protección Social, agrega el de inclusión; Trabajo, adiciona el de responsabilidad y servicio; Deporte, plasma el de tolerancia y solidaridad; Defensa Nacional, consagra el valor de la lealtad y disciplina. Valores coherentes con la misionalidad de cada institución, ya que responden a las necesidades del servicio y al perfil del funcionario.

Llama la atención, el código de integridad del Ministerio de Cultura, ya que es una cartilla en donde solo se menciona los valores del servicio civil e incluye el valor de la autoestima y trabajo en equipo. Este documento, no evidencia una directriz clara del comportamiento ético deseable de los funcionarios, ya que no establece los objetivos comportamentales ni los descriptores para cada valor; es decir, no cumple la función inicial de construcción concertada y tampoco se constituye en una guía o referente de integridad en el ejercicio de la función pública en la entidad.

Contrario al caso anterior, el Ministerio de Minas y Energías propone un código de integridad más completo, pues retoma los valores comunes y los adopta a través de un conjunto de valores denominado SIENTO que sirve como guía y referente ético para los servidores de la entidad. Esta estrategia establece para cada descriptor del valor, conductas que se quiere observar y conductas que no se quieren observar en sus funcionarios. Adicionalmente, desde un enfoque preventivo este código orienta a sus funcionarios de manera pedagógica frente a situaciones que representen dilemas éticos, señala las rutas de atención y denuncia en casos de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones y; finalmente, crea tres oficinas: equipo de transparencia, gestión de asuntos disciplinarios y promoción de la integridad y el centro de asesoría legal anticorrupción para orientar y acompañar a sus funcionarios en el proceso de reporte de hechos irregulares e informe de violaciones a la constitución, ley y el código suscrito.

Producto de la lectura anterior se puede inferir que, en las entidades de nivel ministerial en Colombia aún están lejos de instaurar una cultura de integridad, pues esta requiere el desarrollo no solo de medidas básicas como la construcción participativa del código de integridad, sino impulsar medidas complementarias de reflexión y capacitación como parte fundamental del sistema de integridad. Lograr fomentar estas medidas en conjunto, incidirá en el fortalecimiento de la integridad dentro del sistema organizacional de las entidades públicas. Para ello, se requiere del papel fundamental de las dependencias de recursos humanos, pues en particular son quienes promueven una cultura organizacional de diálogo y disertaciones sobre los problemas éticos que subyacen en la entidad.

2.4.4.2. Manual de implementación del código de integridad

Como se mencionó, los códigos de Integridad son instrumentos adoptados para aumentar la conciencia de los valores y las normas comportamentales deseables en los funcionarios al servicio de la administración pública. En este sentido, se hace necesario emplear medidas adicionales para lograr el conocimiento y apropiación de estos valores éticos a través de procesos de sensibilización.

El DAFP teniendo en cuenta lo anterior, propone una estrategia pedagógica denominada caja de herramientas; la cual contiene una serie de actividades, con la cual busca garantizar el acercamiento, desde una dinámica experiencial, de los servidores al código. Para ello propone el desarrollo de cuatro categorías de acción: activar, fomentar, ejemplificar y comprometer, las cuales se resumen en la figura 11.

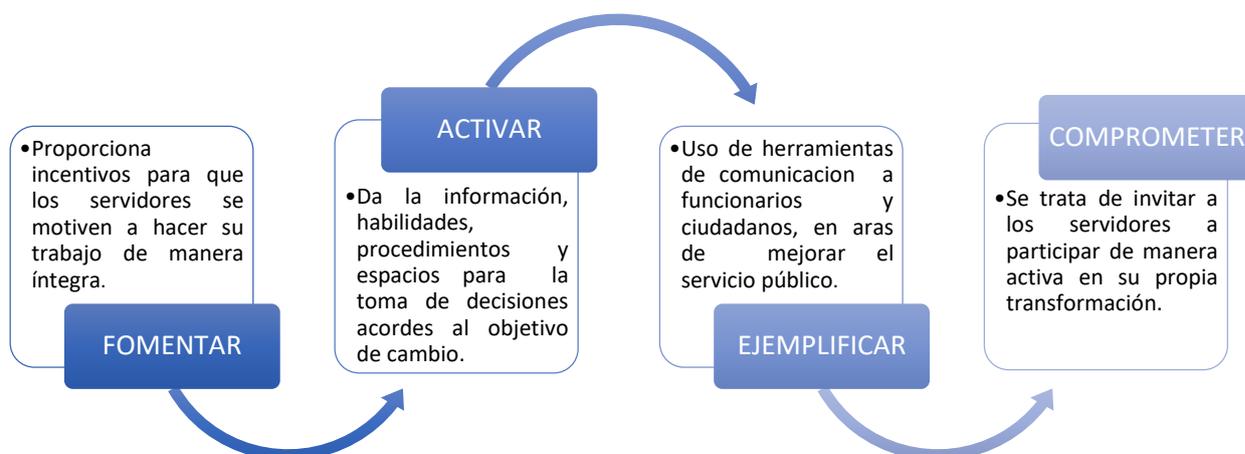


Figura 11. Implementación del código de Integridad: categorías de acción. (Fuente: Elaboración propia)

Ahora, como se ha mencionado, el DAFP brinda orientaciones generales para el desarrollo de actividades que busquen la apropiación del código a través de cuatro verbos rectores: fomentar, activar, ejemplificar y comprometer; sin desconocer que existen ciertas particularidades fundadas en los objetivos y en el diagnóstico ético de cada entidad. Por ello, tienen plena autonomía para integrar esta caja de herramientas dentro de los procesos de planeación y gestión, de manera que se convierta en un insumo para lograr el cambio actitudinal y ético de quienes están el servicio institucional.

Así, por ejemplo, el Ministerio de Educación, en su página web publicó una «guía de implementación de la política de integridad», en donde contempla como actividades: realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad, elaborar un plan de gestión que permita afianzamiento de los contenidos del código de integridad, verificar la ejecución y evaluación del plan de gestión del código de integridad y garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas para así fortalecer la transparencia y control de lo público.

El Ministerio del Interior, por su parte, promueve como una de sus estrategias para implementación del código de integridad un concurso: «en Mininterior vivimos los valores del código de Integridad», en el cual se realiza la postulación de los funcionarios que en cada dependencia vivencian en su cotidianidad la aplicación de estos valores; los servidores seleccionados y más votados, son publicados en la página web de la entidad en aras de reconocer su labor.

Una estrategia similar, utilizó el Ministerio de Salud con el concurso de valores. «esto no es un cuento chino, es un cuento de valores», con el cual se buscó la participación de los 1200 funcionarios de la entidad, a través de estrategias publicitarias, invitándolos a la producción de cuentos con los valores de integridad. Al final solo participaron 11 personas, un porcentaje mínimo con relación al volumen de participantes deseado. Cifras que dejan entrever que el impacto buscado, no se logró en el marco de este proceso de implementación.

En este proceso de revisión de la segunda fase de implementación del código de integridad, se evidenció que son pocos los ministerios de Colombia, que en sus páginas institucionales no están publicadas las acciones que den cuenta de este proceso de implementación.

2.4.4.3. Seguimiento y evaluación al código de integridad

El DAFP, con el fin de realizar un seguimiento al proceso de implementación del código de integridad desarrollo un instrumento de medición con el cual se busca recabar información que permita vislumbrar el nivel de apropiación e impacto de los Valores del Servicio Público en el ejercicio diario de los servidores públicos.

Esta herramienta se compone de dos mecanismos de evaluación; el primero, dictaminando, realiza un diagnóstico previo al desarrollo de las actividades suministradas en la caja de herramientas; y el segundo, consiste en la aplicación de una encuesta de percepción, compuesto de quince preguntas: seis de conocimiento y nueve de percepción, con las cuales se busca determinar el cambio actitudinal y comportamental del funcionario.

Tabla 7. Instrumentos de seguimiento y evaluación del código de integridad.

INSTRUMENTOS	¿QUÉ SE ESPERA OBTENER?	ESTRATEGIAS
<i>Dictaminando</i>	Identificar las falencias de la entidad en la ejecución de los valores, para establecer estrategias de mejoramiento.	1. Construir la matriz DOFA identificando los aspectos negativos en la entidad. 2. Convertir los aspectos negativos en potenciales para la entidad, las cuales deben establecer en otra matriz, denominada CAME. 3. Reflexión final
<i>Test de percepción</i>	Medir la apropiación e impacto del Código de Integridad en la cotidianidad de los servidores públicos.	1. Completa la encuesta de percepción Código de integridad: online o correo. 2. Unificar en Excel todas las respuestas obtenidas en cada pregunta de la encuesta. 3. Realizar el formato Análisis de la encuesta de percepción Según los valores obtenidos: rojo, ¡preocúpate!; amarillo, ¡vas por buen camino, pero te falta trabajo por realizar! Y s verde, ¡muy bien!

Fuente: Elaboración propia

Una vez revisada las páginas web de los distintos ministerios, se corrobora que no aparece información que evidencie los resultados del proceso de seguimiento y evaluación del código de integridad al interior de las entidades. Situación distinta, ocurre con entidades de orden distrital como la Secretaria Distrital de integración Social (SDIS) y la Secretaria Jurídica Distrital (SJD) de la Alcaldía Mayor de Bogotá, quienes presentan un informe de la aplicación de la encuesta y los resultados obtenidos, indicando el grado de apropiación los valores del servicio civil.

Así, por ejemplo, en la SDIS en la encuesta de medición de apropiación del código de integridad para la vigencia 2021, participaron 2569 servidores, contratistas y colaboradores; mientras en la SJD solo hubo la participación de 76 funcionarios en este mismo proceso.

Tabla 8. Comparativo: nivel de apropiación del código de integridad en la SJD y SDIS

ENTIDADES	VIGENCIAS/PORCENTAJES	
	SDIS	SJD
VALOR	2021	2021
<i>Honestidad</i>	83%	94.7%
<i>Respeto</i>	82%	94.7%
<i>Compromiso</i>	77%	86.8%
<i>Diligencia</i>	78%	100%
<i>Justicia</i>	82%	98.7%
OTROS VALORES INSTITUCIONALES		
<i>Vocación de servicio</i>	81%	N/A
<i>Responsabilidad integridad</i>	N/A	84.2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de la SJD y SDIS, 2021.

Con base en la información que suministra la tabla 8, se puede concluir: primero, que la SJD logró en sus funcionarios una mayor apropiación de los valores: diligencia, justicia, honestidad y respeto con porcentajes superiores al 94.0% de aprobación; los valores de compromiso y responsabilidad oscilan entre el 84.0% y 87.0%, evidencian que, aunque es menor que los anteriores, la SJD ha logrado un alto nivel de apropiación de los valores en sus funcionarios. Y segundo, los resultados que muestra la tabla con relación al nivel porcentual de apropiación de los valores en el SDIS para la vigencia 2021 en comparación con la SJD, son menores; el valor de la honestidad presenta una diferencia del 11.7% frente al porcentaje obtenido por SJD, el respeto 12.7%, compromiso 9.8%, diligencia 22% y justicia 16.7% respectivamente. Aunque la diferencia parece significativa, es de resaltar que la SDIS tuvo un mayor desafío ya que el número de encuestados supera en 2493 al SJD.

En este contexto, es importante mencionar que todas las entidades deben publicar, en virtud del principio de transparencia, los resultados de los mecanismos de seguimiento y evaluación del código de integridad, ya que esto permite identificar dificultades y plantear estrategias de mejora, que redunden en mejores procesos de gestión, atención, legitimidad y confianza hacia la entidad.

2.4.5. Efectos jurídicos del código de integridad para los servidores públicos en Colombia

En el marco de una cultura de integridad, las medidas de cumplimiento o sistemas disciplinarios les permiten a los gobiernos contrarrestar las irregularidades que se presenten al interior de sus instituciones, y si estas son aplicadas de manera oportuna, justa y transparente; se logra combatir la impunidad y aportar mayor credibilidad al proceso de integridad gubernamental.

En Colombia, el código de integridad, como se ha revisado, no cuenta con un acápite relacionado con los efectos jurídicos para los funcionarios, por incumplir con la adopción de los valores del servicio público en el ejercicio de su función o por conductas antiéticas que se manifiesten en actos de corrupción. Sin embargo, al ser funcionarios al servicio del Estado, estas conductas, revisten inicialmente una responsabilidad disciplinaria como lo consagra la Ley 1952/2019, código general disciplinario.

Tabla 9. Relación de faltas disciplinarias con los valores del código de integridad.

FALTAS	ARTÍCULO Y DESCRIPCIÓN	VALOR- INTEGRIDAD
<i>Gravísima</i>	Art. 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.	<i>Justicia- Respeto</i>
	Art. 54. Faltas relacionadas con la Contratación Pública.	<i>Honestidad</i>
	Art. 55. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.	<i>Diligencia- Compromiso</i>
	Art. 56. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.	<i>Honestidad</i>
	Art. 57. Faltas relacionadas con la hacienda pública.	<i>Honestidad- Diligencia</i>
	Art. 58. Falta relacionada con la acción de repetición.	<i>Diligencia</i>
	Art. 59. Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente.	<i>Compromiso- Diligencia</i>
	Art 60. Faltas relacionadas con la intervención en política.	<i>Respeto</i>
	Art. 61. Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.	<i>Diligencia- Compromiso Respeto</i>
<i>Faltas graves y leves</i>	Art. 62. Faltas relacionadas con la moralidad pública.	<i>Respeto- Honestidad</i>
	Art. 67. Incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones.	<i>Diligencia- Honestidad Respeto- Justicia</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 1952/2019

La competencia, para el conocimiento de algunas de las anteriores faltas, es de la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID), la Procuraduría General de la Nación (PGN) y el Consejo

Superior de la Judicatura, sala disciplinaria, los cuales son los encargados de conocer, indagar, investigar y sancionar, a los servidores públicos por la comisión de faltas disciplinarias. Estas faltas, están contempladas en el Código General Disciplinario (CGD), clasificándolas como gravísimas (art 52-66. Ley 1952/2019), graves y leves (art 67. Ley 1952/2019).

La concurrencia de una falta disciplinaria como las enunciadas conlleva una sanción, la cual puede variar dependiendo de la falta. Así para una falta gravísima la sanción puede ser la destitución e inhabilidad general en el ámbito público hasta por 20 años o en el caso de una falta leve la amonestación escrita y el pago de una multa.

Finalmente, es de anotar que la acción disciplinaria no excluye al funcionario de la responsabilidad penal en cabeza de la justicia penal ordinaria, y la responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías. Es decir, por ejemplo, si un funcionario incurre en una conducta indebida como una falta relacionada con la contratación pública, del régimen disciplinario (art 54. Ley 1952/2019); también puede estar por la misma causa, sindicado de la presunta comisión del delito de Interés indebido en la celebración de contratos, según el código penal (art. 409. Ley 599/2000) y de responsabilidad fiscal, cuando por acción u omisión en forma dolosa o culposa causa un daño al patrimonio del Estado. Lo anterior, significa que un servidor público por una conducta contraria a los principios de integridad puede ser sancionado por incurrir en distintas responsabilidades.

2.5. Recomendaciones al código de integridad en el caso colombiano

Con base en el proceso de revisión y análisis del código de integridad propuesto por el DAFP, y desarrollado por entidades de nivel ministerial, se proponen algunas recomendaciones orientadas a fortalecer su implementación y adopción, para lograr fortalecer la ética pública y la cultura de la transparencia y el buen gobierno la administración pública de Colombia.

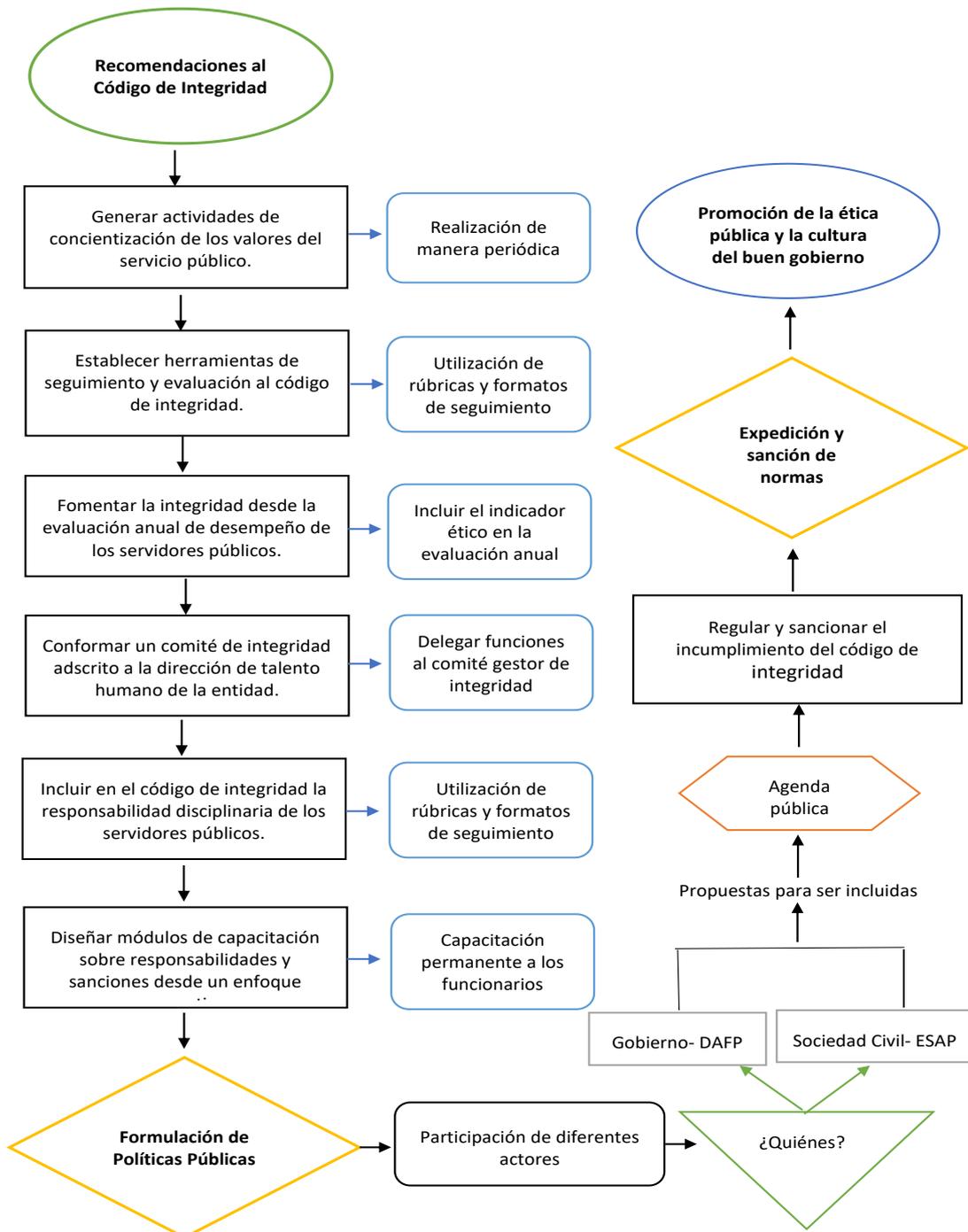


Figura 12. Recomendaciones al código de integridad (Fuente: Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el anterior diagrama, se procede a explicar cada una de estas recomendaciones:

1. Generar periódicamente actividades de concientización de los valores del servicio público.

Es fundamental que, al interior de las entidades se realice de manera periódica actividades encaminadas a generar procesos de reflexión y concientización de los valores del servicio público, ya que las actividades que propone la caja de herramientas del DAFP, son insuficientes para lograr este cometido. En este sentido, se requiere de una colaboración entre el DAFP y la ESAP, para que jalonen este proceso a través de acciones coordinadas de capacitación, que les permitan a los funcionarios asumir desde un proceso de reflexión y sensibilización los deberes y valores éticos dentro y fuera de su entidad.

2. Establecer herramientas de seguimiento y evaluación al proceso de adopción y aplicación del código de integridad.

Los procesos de seguimiento y evaluación son herramientas que le permiten a la administración asegurar el aprendizaje organizacional y formular políticas eficaces que aseguren que el compromiso institucional hacia la integridad. Considerando que el código de integridad es relativamente reciente y su estructura es inherentemente flexible, el seguimiento de su proceso de implementación es crucial para identificar el alcance de los de apropiación de los valores en la conducta de los funcionarios.

Esta medición, se puede realizar a través de instrumentos como encuestas, con las cuales se indague el nivel de percepción de estos valores y el grado de aplicación en el ejercicio de la función pública; es decir se debe incluir en ellas preguntas que den cuenta: primero, del grado de comprensión de los conceptos y estructura del código; segundo, el análisis de dilemas éticos que confronten al funcionario con situaciones éticas de su cotidianidad; y tercero, su conocimiento de los mecanismos de denuncia ante la presencia de prácticas irregulares.

Con la información que se recabe de estos instrumentos, la entidad puede verificar el nivel de apropiación de los valores de integridad, de manera que pueda diseñar un plan con indicadores de mejoramiento para los aspectos que lo requieran. Así mismo, el número de casos o denuncias de situaciones irregulares de la entidad, pueden suministrar información sobre el comportamiento antiético de los funcionarios, de manera que se ello permita

contrarrestar manifestaciones de corrupción a través del desarrollo de estrategias de prevención.

Finalmente, es fundamental que el proceso de seguimiento y evaluación del código de integridad en la entidad sea sistemático, es decir que permanentemente se evalúe el nivel de comprensión y la aplicación de los valores en el ejercicio público del funcionario. Ello requiere de la publicación de informes anuales con los avances que ha logrado la entidad con respecto a cada valor e identificar los aspectos en los cuales hay que trabajar más.

3. Fomentar la integridad desde la evaluación anual de desempeño de los servidores públicos.

En Colombia, el personal vinculado en carrera administrativa es sometido a una evaluación anual de desempeño, la cual se define como una «herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera» (art. 2.2.8.1.1. Decreto 1083/2015). Teniendo en cuenta el objetivo de estas evaluaciones, es preciso que la CNSC como responsable de supervisar el proceso de evaluación del desempeño, genere algunas orientaciones o directrices para que se incorporen dentro de las rubricas evaluativos indicadores comportamentales que den cuenta de los criterios de integridad y la ética pública en el desempeño, dentro de las instituciones, de sus funcionarios.

4. Conformar un comité de integridad adscrito a la dirección de talento humano de la entidad.

Es importante que en el código de integridad este contemplado la creación de un comité de seguimiento ético en colaboración con la dirección de talento humano en la entidad, cuya funciones serian: dinamizar el proceso de implementación del código a través de acciones periódicas que contribuyan a la apropiación de los valores del servicio público, realizar monitoreo y evaluación al impacto del código en el desempeño de los funcionarios y hacer seguimiento a posibles denuncias por conductas antiéticas y reportarlas ante la dependencia respectiva.

5. Incluir en el código de integridad la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos.

Para garantizar la credibilidad en las instituciones y sus representantes, es necesario responsabilizar a los servidores públicos en caso de incumplimiento de los valores del código de integridad. Para ello, se requiere que el marco de ética enlace el sistema de gestión de la integridad con el procedimiento de responsabilidad disciplinar, de manera que se logre sensibilizar a los servidores públicos sobre las responsabilidades consecuentes con su conducta. Así mismo, se debe garantizar que el objetivo comportamental y los descriptores mencionados en el código de integridad, estén vinculados con los deberes y las prohibiciones establecidos en el código general disciplinario, el cual provee las sanciones pertinentes para cada caso, en virtud del principio del debido proceso, la legalidad y proporcionalidad.

6. Diseñar módulos de capacitación sobre responsabilidades y sanciones desde un enfoque preventivo.

El DAFP en colaboración con la ESAP, deben diseñar algunos módulos y/ capacitaciones en temas de responsabilidades y sanciones para los funcionarios de las entidades públicas; esta estrategia puede ser un instrumento poderoso de disuasión para que los servidores públicos no incurran en conductas irregulares y deshonestas. El enfoque de estas capacitaciones debe partir del conocimiento de los diferentes tipos de sanción: disciplinaria, penal, fiscal, administrativas y/o medidas de orden correctivo como advertencias, comunicados, disculpas, amonestaciones, o memorandos, a través del análisis de casos cotidianos de la entidad, de manera que le funcionario pueda reconocer cuando con su accionar puede llegar a estar incurso en algún tipo de responsabilidad.

7. Publicar en la página web oficial de cada entidad colombiana el código de integridad.

Conocer el código de integridad de cada entidad: estructura, implementación, seguimiento y evaluación, es importante porque permite saber a los ciudadanos cuáles son las acciones que adelantan para frenar conductas antiéticas en sus servidores, en virtud del principio de transparencia. Es este sentido, cada entidad debe publicar de manera permanente el código de integridad, permitiendo su consulta a los interesados.

3. Conclusiones

Con el desarrollo del presente TFM: la ética pública y el código de integridad en el caso colombiano se logró identificar conceptos claves del concepto de ética pública, señalar las principales características de los códigos de ética en la administración pública internacional, establecer los avances del código de integridad en el caso colombiano y proponer algunas recomendaciones. De este recorrido investigativo se concluye lo siguiente:

Primero. El principal reto que afronta la ética pública no radica solo en el conocimiento de los principios y el accionar ético de los funcionarios en el ámbito público; sino fundamentalmente en el proceso de interiorización y aplicación de esos principios en desempeño de la función pública. De manera que, el desafío real, para las instituciones del estado, radica especialmente en cómo hacer posible que esos valores éticamente deseables sean aplicables en el quehacer diario de los servidores en el escenario de la administración pública.

Segundo. El código de ética se constituye en una herramienta de gran valor para la administración, toda vez que marca las pautas o directrices del buen accionar del servidor público. Así mismo orienta un cambio de actitud en los representantes de las instituciones públicas, pues permite fomentar un proceder integro desde el desempeño de sus funciones con responsabilidad, transparencia y compromiso con la entidad en la que trabajan.

Tercero. En el ámbito de la ética pública internacional, la ONU construyó un documento para guiar la conducta ética de sus funcionarios al que denominó las normas de conducta de la administración pública y la CCPCJ diseñó e implementó código de buena conducta para la administración pública internacional. Ambos documentos, coinciden primero en exigir a sus funcionarios voluntad, convencimiento y apropiación de todos los valores, principios y normas y segundo, fomentar la ética pública como herramienta para contrarrestar los brotes de corrupción y conductas antiéticas que emergen en la institucionalidad.

Cuarto. En el caso de los códigos de conducta de los países de la OCDE, se concluye que están contruidos sobre los valores redactados por el Consejo de esta Organización, entre los que se destacan adoptar medidas encaminadas a fomentar un comportamiento ético, salvaguardar una cultura en el servicio público y evitar acciones de corrupción, desde la cimentación de los valores de: transparencia, integridad, legitimidad, justicia, receptividad, eficacia y eficiencia.

Quinto. En Colombia, se debe promover iniciativas para el conocimiento y aplicación de los valores éticos en las entidades públicas, desde un proceso de concientización que permita visibilizar los beneficios de la integridad en el contexto de lo público. En este sentido, el componente de integridad como una de las diecisiete políticas articuladas del MIPG-v2, constituye un factor fundamental del código y un principio de actuación de los servidores públicos.

Sexto. Los códigos de integridad de las entidades públicas colombianas observadas, permite evidenciar que estos documentos que orientan el buen proceder de los servidores, pero en su mayoría se limitaron a la transcripción de los valores del servicio público que propone el DAFP. De esta lectura, se percibe la necesidad de reestructura el código en varios sentidos: primero, la inclusión de un diagnóstico que permita comprender la necesidad de esos valores y los adicionados en razón a la misionalidad de la entidad; segundo, establecer las sanciones frente al incumplimiento de los valores y la configuración de faltas en virtud del CGD; tercero, explicar la ruta de denuncia al interior de la institución a través de la OCID y; cuarto, la conformación y activación de los gestores de integridad como un equipo adscrito a la oficina de talento humano, cuya función es hacer seguimiento, evaluación y retroalimentación al código institucional.

Referencias bibliográficas

- AGUILÓ, M. Los códigos éticos como instrumentos de potenciación de la ética en las organizaciones. Directora: Irene Saavedra Robledo. Universidad Nacional a Distancia- UNED. Departamento de organización de empresas. España, 2015.
- ÁLVAREZ, C. A. «Ética y éxito empresarial». *Revista dinero*. 1993, núm. 499, pp. 59-66
- ARROYO, J. «Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional». *Revista nacional de administración* [en línea]. 2018, Vol. 9, núm. 1, pp. 87-103. [consulta abril 30 de 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/carom/Downloads/2104-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5826-1-10-20180629%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/carom/Downloads/2104-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5826-1-10-20180629%20(3).pdf)
- BAUTISTA, O. D. *La Ética en los Servidores Públicos*. México: Universidad Pedagógica Nacional, 2001.
- BAUTISTA, O. D. La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral. Director: Rafael Bañón i Martínez. Universidad Complutense de Madrid, departamento de ciencia política y de la administración, Madrid, 2008.
- BAUTISTA, O. D. «Necesidad de la ética pública». *Cuadernos de ética para los servidores públicos* [en línea]. 2009, Vol. 1, pp. 1-36. [consulta abril 15 de 2022]. Disponible en: <https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/58232>
- BAUTISTA, O.D. «Los códigos éticos en el marco de las administraciones públicas contemporáneas. Valores para un buen gobierno». *Revista de las Cortes Generales* [en línea]. 2008, núm. 65, pp. 123-154. [consulta abril 28 de 2022]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/6971/1/art%C3%ADculo-cortes1.pdf>
- CAF y DNP. *El estado y su organización*. Bogotá: Imprenta nacional, 2005. Disponible en: <https://asonaleducativa.com/wp-content/uploads/2020/09/ESTADO-Y-SU-ORGANIZACION-DDT-MODULO-3.pdf>
- CAMAÑO, J. «Incentivar la virtud pública: un decálogo de propuestas viable», 140-149. En IZQUIERDO, A y LAGOS, S. *Ética Pública. Desafíos y propuestas*. Barcelona: Bellaterra, 2010.

CALLAHAN, D y BOK, S. *La enseñanza de la ética en la educación superior*. New York: Medios de comunicación de ciencia y negocios de Springer, 2012.

CODY, J. Y LYNN, R. *Honest government: An ethics guide for public service*. Westport. United States of America: Greenwood publishing, 1992. pp. 201-203.

CORTINA, A. *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Madrid: Trotta, 1994.

CORTINA, A. *Hasta un pueblo de demonios*. Madrid: Taurus, 1998.

CORTINA, A. «Ética Del Desarrollo: Un Camino Hacia La Paz». *Revista De Ciencias Sociales*. 2006, núm. 192. pp. 23-27.

DEBELJUH, P. «Los códigos de ética en las empresas». *Revista E & G Economía e Gestão, Belo Horizonte* [en línea]. 2005, vol. 5 núm. 9 pp. 48-56 [consulta mayo 5 de 2022]. Disponible en: http://catedra-anticorrupcion.unal.edu.co/bibliografia/sesion-7/Los_Codigos_de_etica_en_las_empresas_instrucciones.pdf

DE COLOMBIA, Asamblea Constituyente. *Constitución Política de Colombia*. 46 ed. Bogotá: Legis, 2022.

DE MIGUEL, M y GOMIS, A. «Alcance de los códigos de conducta en la administración pública: la coregulación en la administración pública española ¿Mejora de la imagen o instrumento sancionador?» 209-226. En SOLANES, R. *Actas del XX Congreso EBEN-España—La imagen de la empresa en el siglo XXI*. Valencia: 2012.

FERNANDEZ, V. *La ética en la administración pública: los códigos de conducta. El caso español*. Director: José María Biedma Ferrer. Universidad de Cádiz, Departamento de Organización de Empresas, Cádiz, 2014.

FRANKEL, M. S. «Códigos profesionales: ¿Por qué, ¿cómo y con qué impacto?». *Revista de ética empresarial* [en línea]. 1989, vol. 8, núm. 2, pp. 109-115 [consulta mayo 10 de 2022]. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00382575>

GONZÁLEZ, J. *La ética en la Administración Pública*. (2ª ed.). Madrid: Civitas Ediciones, 2000. pp.117-157.

JIMÉNEZ, R. «Ética Pública, Política y Alta Administración. Los códigos éticos como vía para reforzar el buen gobierno, la calidad democrática y la confianza de la ciudadanía en sus instituciones». *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas* [en línea]. 2005, núm. 5. pp. 46-67 [consulta mayo 8 de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4567359>

JORDANA DE POZAS, L. «La moral profesional del funcionario público». *Moral profesional*, Instituto Luis Vives. Madrid, 1954.

KÜNG, H. *Proyecto de una ética mundial*. Madrid: Trotta, 1991.

L'ÉTANG, J. «Ethical Corporate Social Responsibility: A Framework for Managers». *En Journal of Business Ethics*. 1995, vol. 14, núm. 2, pp. 125-132.

LOZANO, J.F. «Códigos y auditorías éticos». *Revista Veritas* [en línea]. 2007, vol. II, núm.17, pp.225-251 [consulta mayo 20 de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122924003.pdf>

LOZANO, J.F. *Ética y empresa*. Madrid: Trotta, 1999.

MONTAGUT, C., AMOROCHO, E., GRANADOS, J., GIRALDO, M. Y HILARIÓN M. Construcción de un marco de fundamentación para la cátedra de la paz en tiempo de postconflicto armado. Director: Rosa Ludy Arias, Pontificia Universidad Javeriana. Departamento de Posgrados. Bogotá, 2016.

NAESSENS, H. (2010). *Ética Pública y Transparencia*. Congreso Internacional 1810-2010:200 años de Iberoamérica. Santiago de Compostela. Disponible en: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00531532/document>

OCDE. *Ética en el servicio público: asuntos y prácticas actuales*. Madrid: MAP, 1997.

OCDE. *Confianza en el gobierno. Medidas para fortalecer el marco ético en los países de la OCDE*. París: OCDE, 2000.

OCDE. «Fomentar una cultura de integridad en la administración pública colombiana», 555-114. En OCDE. Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia. París: OCDE, 2017

ONU. *Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional*. Resolución 56/244 de 2001. New York: Naciones Unidas, Comisión de Administración Pública Internacional, enero 2002.

ONU. *Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos*. Resolución 51/59 de 1997. New York: Naciones Unidas, enero de 1997.

PARRA, M. *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Prentice Hall, 2006. pp. 60-92.

PRIETO, C. *Medidas de transparencia y ética pública: los códigos éticos, de conducta o de buen gobierno. Anuario de Gobierno local*. Madrid: Fundación democracia y gobierno local: 2012.

RAJLAND, B. (1999). «Transparencia y ética pública». *En Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental: A la corrupción (¿Es esencia o fenómeno?)*. 1999, Año 7, núm. 16, pp. 33-50.

RODRÍGUEZ, ARANA J. «Ética y empleados públicos». *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. 1997, núm. 9, pp. 29-34.

SANDOVAL, I. «Hacia un proyecto “democrático-expansivo de transparencia»». *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales* [en línea]. 2013, vol. 58, no 219, p. 103-134. [consulta julio 11 de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/421/42128963005.pdf>

SEIJÓ, C Y TELLERÍA, N. «La gestión ética en la administración pública: Base fundamental para la gerencia ética del desarrollo». *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales* [en línea]. 2008, vol. 5, núm. 1, pp. 14-26. [consulta mayo 11 de 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/carom/Downloads/Dialnet-LaGestionEticaEnLaAdministracionPublica-3217425%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carom/Downloads/Dialnet-LaGestionEticaEnLaAdministracionPublica-3217425%20(1).pdf)

SCHWARTZ, M. «The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour». *Journal of Business Ethics*. 2001, núm. 32, pp. 248.

TESORO, J.L. «Los códigos de conducta en la función pública: fortalezas y debilidades». *Revista Probidad*. 2001, núm. 10. pp. 190-198.

VARGAS, J. «Ética, corrupción y burocracia». *Revista Perspectivas*. 2009, núm. 24, pp. 209-226 [consulta 11 de Julio de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942160011>

VILLORIA, M. «Ética postconvencional e instituciones en el servicio público». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2007, núm. 117, pp. 109-140 [consulta mayo de 2022].

Disponible en: <file:///C:/Users/carom/Downloads/Dialnet-EticaPostconvencionalElInstitucionesEnElServicioPub-2266806.pdf>

VILLORIA, M. *Ética pública y corrupción: curso de ética administrativa*. Madrid: Tecnos-Universidad Pompeu Fabra, 2000.

VILLORIA, M. «Lucha contra la corrupción en la Unión Europea: el caso de España». *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 2001, pp. 95-115.

VILLORIA, M. Y CRUZ, C. «Gobierno abierto, transparencia y rendición de cuentas: marco conceptual», 80-014. En VILLORIA, M. (Dir.). *Buen gobierno, transparencia e integridad institucional en el gobierno local*. Madrid: Tecnos, 2017.

VILLALVA, M. «La preocupación por la formación de los empleados públicos». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1997. núm. 77-78, pp. 51-68.

Legislación citada

Decreto 1083/2015, de 26 de mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. *Diario Oficial*, 26 de mayo de 2015. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 124/2016, de 26 de enero, por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del decreto 1081 de 2015, relativo al plan anticorrupción y de atención al ciudadano. *Diario Oficial*, 26 de enero de 2016, núm. 49767. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67541>

Decreto 1499/2017, de 11 de septiembre, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. *Diario Oficial*, 11 de septiembre, núm. 50.353. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Ley 489/1998, de 29 de diciembre, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 30 de

diciembre de 1998, núm. 43.464. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

Ley 599/2000, de 4 de julio, por la cual se expide el Código Penal. *Diario Oficial*, 4 de julio de 2000, núm. 44097. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

Ley 1474/2011, de 12 julio, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. *Diario Oficial*, 15 de mayo de 2011, núm. 52035. Disponible en:
<http://www.suin.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1681594>

Ley 1712/2014, de 6 de marzo, por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones, *Diario Oficial*, de marzo 6 de 2014, núm. 49.084. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

Ley 615/2000, de 15 de agosto, por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías. *Diario Oficial*, 15 de agosto de 2000, núm. 52035. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1664595#:~:text=la%20responsabilidad%20fiscal.-,La%20responsabilidad%20fiscal%20tiene%20por%20objeto%20el%20resarcimiento%20de%20los,por%20la%20respectiva%20entidad%20estatal.>

Ley 1952/2019, de 28 de enero, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. *Diario Oficial*, de enero 28 de 2019. Disponible en <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30036201>

Ley 2016/2020, de 27 febrero, por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, de 27 de febrero de 2020, núm. 51.240. Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2016_2020.html

Recomendación del Consejo de la OCDE sobre «Integridad Pública». Paris, 2017. Disponible en: <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

Recomendación del Consejo de la OCDE sobre «el mejoramiento de la conducta ética en el servicio público». México, 1998 Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/confianza-en-el-gobierno_9789264065093-es#page5

Jurisprudencia

Sentencia de 20 de febrero de 1997 Corte Constitucional C. 075. MP: Hernando Herrera Vergara. Bogotá DC, Colombia: Referencia: Expediente D-1400. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-075-97.htm>

Webs Consultadas

«Caja de herramientas» *Departamento Administrativo de la Función Pública*. 20 de mayo, 5:05. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/pdf/Capitulo_Seguimiento/Caja_herramientas-Seguimiento-Integridad.pdf

«Código de Integridad» *Departamento Administrativo de la Función Pública*. 10 de junio, 8:05. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392

«Código de Integridad». *Ministerio de Justicia y Derecho*. 11 de junio, 10:05. Disponible en: <https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-Humana/CODIGO%20DE%20INTEGRIDAD%20VERSI%3%93N%20CARTILLA.pdf>

«Código de Integridad». *Ministerio de Educación*. 12 de junio, 9:10. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-365690_recurso_13.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Trabajo*. 10 de junio, 9:00. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/C%C3%B3digo+de+Integridad+Ministerio+del+Trabajo+Febrero+12.pdf/ae6e760c-e88a-1969-c390-a336226c25f9?t=1613610028188>

«Código de Integridad». *Ministerio del Interior*. 13 de junio, 4:30. Disponible en: <https://www.mininterior.gov.co/codigo-de-integridad/>

«Código de Integridad». *Ministerio de Salud y Protección Social*. 15 de junio, 5:15. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/codigo-integridad-minsalud.pdf>

«Código de Integridad». *Ministerio de Minas y Energía*. 10 de junio, 3:20. Disponible en: <https://www.minenergia.gov.co/codigo-integridad-y-buen-gobierno>

«Código de Integridad». *Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 12 de junio, 12:45. Disponible en: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/A201M01%20Codigo%20de%20Integridad%20V.00.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Cultura*. 16 de junio, 8:00. Disponible en: <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/Cartilla%20-%20C%C3%B3digo%20de%20Integridad.pdf>

«Código de Integridad». *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. 16 de junio, 8:00. Disponible en: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/organizacion/codigo-de-integridad/valores-del-servicio-publico/codigo-de-integridad-mincit-final-y-definitivo.pdf.aspx>

«Código de Integridad». *Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible*. 17 de junio, 8:25. Disponible en: https://test-www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2020/09/CODIGO_DE_INTEGRIDAD_V2.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Transporte*. 17 de junio, 4:30. Disponible en: <file:///C:/Users/carom/Downloads/Codigo%20Integridad%20Mintransporte%202021%20final%20aprobado.pdf>

«Código de Integridad». *Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio*. 17 de junio, 4:30. Disponible en: <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/2020-10/0930-2019.pdf>

«Código de Integridad». *Ministerio de Hacienda y Crédito Público*. 17 de junio, 5:00. Disponible en: https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_C LUSTER-077560%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased

«Código de Integridad». *Ministerio del Deporte*. 18 de junio, 8:00. Disponible en: https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2020/Talento_Humano/Agosto/AGOSTO_C0%CC%81DIGO_DE_INTEGRIDAD_2020.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Defensa*. 18 de junio, 8:30. Disponible en: https://www.mindefensa.gov.co/iri/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/normatividad/Ministerio/AsuntosLegales/Normatividad/Resoluciones/RES_6060_2019.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Relaciones Exteriores*. 18 de junio, 8:05. Disponible en: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2018/codigo_de_integridad_2018.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural*. 19 de junio 9:30. Disponible en: https://www.minagricultura.gov.co/layouts/download.aspx?SourceUrl=https://www.minagricultura.gov.co/SIG/DocumentosSIG/1DIRECCIONAMIENTO_ESTRATEGICO/C%C3%B3digo-Integridad-V2.pdf

«Código de Integridad». *Ministerio de Industria y Comercio*. 19 de junio 10:30. Disponible en: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/organizacion/codigo-de-integridad/valores-del-servicio-publico/codigo-de-integridad-mincit-final-y-definitivo.pdf.aspx>

«Guía de implementación de la política de integridad». *Ministerio de Educación*. 20 de junio, 10:30. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-398739_Guia_002.pdf

«Informe de encuesta de apropiación código de integridad». *Secretaría Jurídica Distrital*. 24 de junio, 2:34. Disponible en: <https://www.secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/2021-11/INFORME%20APROPIACIO%CC%81N%20CO%CC%81DIGO%20DE%20INTEGRIDAD%202021.pdf>

«informe comparativo encuesta de medición código de integridad y buen gobierno 2020-2021». *Secretaría Distrital de Integración Social*. 24 de junio, 2:34. Disponible en: https://www.integracionsocial.gov.co/images/docs/2021/gestion/211215_Informe_comparativo_Cod_Integridad_2021_vs_2020.pdf

«Manual de implementación del código de integridad». *Departamento Administrativo de la Función Pública*. 19 de junio 11:30. Disponible en:
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/manual_implementacion_2018.pdf

Listado de abreviaturas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
CAF	Corporación Andina de Fomento.
CCPCJ	La Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal.
CGD	Código General Disciplinario.
CPC	Constitución Política de Colombia.
ESAP	Escuela Superior de Administración Pública.
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública.
DNP	Departamento Nacional de Planeación.
MECI	Modelo Estándar de Control Interno MECI.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
MIPG-v2	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OCID	Oficina de Control Disciplinario.
ONU	Organización de Naciones Unidas.
PGN	Procuraduría General de la Nación.
PUMA	Comité de Administración Pública de la OCDE.
SDIS	Secretaría Distrital de Integración Social.
SJD	Secretaría Jurídica Distrital.
TFM	Trabajo Fin de Máster