ÉTICA Y VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

OBSERVATORIO PARA LA VIGILANCIA
DE LA CONDUCTA OFICIAL

2023

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali
Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno
Observatorio para la Vigilancia de la Conducta Oficial

Alcalde de Santiago de Cali
Jorge Iván Ospina Gómez

Director del Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno
Gustavo Arboleda Delgado

ISBN

Santiago de Cali - Colombia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	9
Glosario - Abreviaciones	10
CAPÍTULO I	**11**
Definición de Valores	12
Clases de Valores	14
Importancia y definición de la Ética	17
Antecedentes de la Ética y la Moral	20
Ética para los grandes pensadores	21
¿Qué es Ética?	23
¿Qué es Moral?	24
Del equilibrio de la Ética	27
CAPÍTULO II	**35**
La Función Pública	36
Servidores Públicos	39
Clasificación de Servidores Públicos	41
CAPÍTULO III	**46**
Comportamientos de la Ética	47

Alcance de las conductas del Servidor Público	50
CAPÍTULO IV	**59**
Responsabilidades del Servidor Público	60
Protección y control sobre actos que vulneren la Ética	61
Bibliografía	73

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, en cumplimiento de sus funciones consagradas en el Decreto Extraordinario 0516 de 2016, actuando bajo su línea misional consistente en adelantar procesos disciplinarios contra las conductas desarrolladas por los servidores públicos del Distrito Especial que vulneren los derechos, deberes y prohibiciones, mediante el incumplimiento a los mismos, tiene entre varias funciones, **i)** Adelantar las investigaciones de conductas disciplinables de servidores públicos, a fin de corregir y sancionar las transgresiones en el ejercicio pleno de sus deberes funcionales; **ii)** Implementar políticas públicas en aras a formalizar y consolidar un proceso de comprensión, aplicación y prevención de los servidores públicos en el desempeño, decisiones y acciones responsables sobre las actividades que les corresponden en sus deberes y funciones.

Por ello, desde una óptica transversal de sus funciones, y en atención a lo contemplado dentro del marco del proyecto denominado: Investigación de la Conducta Oficial del Servidor Público de la Alcaldía de Santiago de Cali, BP No. 26002963 ha considerado conveniente la elaboración de investigaciones, con el propósito de servir de órgano orientador en las actuaciones que responda a la necesidad de planear y ejecutar estrategias de prevención y fortalecimiento de los servidores públicos. Para lograr este objetivo, la presente investigación se centra en el componente de la ética y los valores del servidor público.

Los proyectos investigativos se desarrollan a través del Observatorio para la Vigilancia de la Conducta Oficial, este realiza funciones de análisis, investigaciones, monitoreo y medición de la información disciplinaria y la gestión pública, generando con ello estadísticas, proyecciones y recomendaciones preventivas, planteando temas de interés para la Administración Distrital y la ciudadanía, como diversos temas contenidos en la expedición del nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021), que comenzó a regir en el mes de marzo de 2022, todo en aras a aportar ese grano de arena que contribuya a la prevención en la comisión de faltas disciplinarias y de interés general.

El componente busca que los servidores desarrollen y apropien conocimientos teóricos, legales y prácticos que les permitan comprender su importancia en el desempeño de sus deberes y funciones para el debido desarrollo y cumplimiento en la ejecución de las actividades existentes en el sector público; así como la incidencia en la información para la comunidad que les permita comprender las posibilidades de actuación frente a las probables vulneraciones a sus intereses ya sea a nivel particular, o bien, general.

Un alto número de administrados coinciden en un reclamo que se vuelve general y es sobre la falta o inadecuada atención que pueden recibir al tratar los asuntos de índole público, así como en los diferentes procedimientos en determinados asuntos.

Entre múltiples funciones, el Estado debe cumplir con generar

fuentes de trabajo, garantizar la seguridad, alimentación, la educación, la satisfacción del servicio de salud, vivienda digna, deporte y recreación, transporte, servicios públicos domiciliarios (energía, agua, alcantarillado, acueducto, gas), mejoramiento del nivel de vida y medio ambiente, entre otros. Sin embargo, no siempre se logra plenamente este cometido, dado a que en ocasiones las instituciones se encuentran permeadas por una serie de vicios en sus servidores que terminan incidiendo en el correcto y eficiente funcionamiento, circunstancia que conlleva a su vez un aumento en las demandas y/o quejas, rebasando la capacidad de respuesta, haciendo ver a la Administración como incapaz, ineficiente e ineficaz.

Se considera de alta importancia llegar al mejoramiento en las atenciones, gestiones y operaciones que corresponden a las instituciones del Distrito de Santiago de Cali, teniendo por certeza que el lograr la mayor eficiencia en la función pública parte de fomentar y promover un alto sentido moral a través de una adecuada formación o reflexión ética.

La importancia de fomentar y promover la formación o reflexión en el personal del Distrito de Santiago de Cali, o bien, de cualquier organismo del poder público (Legislativo, Ejecutivo o Judicial), es vital dado su carácter eminentemente activo al servicio público, es importante que los servidores públicos que conforman las instituciones tengan un verdadero y amplio conocimiento, con sentido de responsabilidad, compromiso, lealtad para los objetivos y fines misionales y, que más que el cimiento mismo de sus deberes funcionales con relación a la ética que guarda una línea transversal en el contexto de las conductas que pueden llegar a generar responsabilidades en

dicho sentido.

De esta manera, la presente investigación promueve bajo el enfoque de la ética entorno a la función pública el correcto comportamiento, atención y adecuada diligencia en las actividades a desarrollarse por cada servidor público. Es una invitación a la lectura y reflexión por tratarse de un tema de motivo de preocupación para la sociedad y de ocupación para los agentes que desempeñan ese valioso servicio público.

No obstante, es importante aclarar que la presente publicación es un documento únicamente de carácter informativo y el Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno no se hace responsable por interpretaciones inadecuadas de lo escrito en su contenido.

OBJETIVO

Establecer y proporcionar a los servidores públicos del Distrito Especial de Santiago de Cali del Valle del Cauca, información y metodología que apunte al mejoramiento en el desempeño y

cumplimiento en sus deberes y funciones desde el punto de vista ético, para precaver conductas que caigan en lo disciplinable del servicio público, contribuyendo a su vez al crecimiento personal, profesional y laboral.

GLOSARIO - ABREVIACIONES

DACDI	Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno
ITD	Índice de Transparencia Departamental
ITM	Índice de Transparencia Municipal
SIRI	Sistema de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad
DGSC	Dirección General del Servicio Civil
CPACA	Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo
C.I	Código de Integridad
C.E	Consejo de Estado
C.S.J	Corte Suprema de Justicia
C.C	Corte Constitucional
PGN	Procuraduría General de la Nación
CN o CP	Constitución Nacional o Carta Política
CNSC	Comisión Nacional de Servicio Civil
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
ESAP	Escuela Superior de Administración Pública
ITEP	Índice de Transparencia de las Entidades Públicas

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN DE VALORES



Toda colectividad de personas tiene la necesidad y formas particulares de organizar sus prácticas sociales, generando a su vez como miembro de una sociedad, creencias, costumbres, tradiciones, valores y en general un conjunto de formas para desenvolverse en un contexto social, a esto se le denomina cultura.

La cultura, posee un conjunto de características que la determinan, es transmitida, aprendida, dinámica e integrada, es fundamentada en un sistema de valores sobre el entorno, que interpretan aquellos individuos que participan de ella. Los valores expresan el perfil del hombre resultante de un contexto cultural y un concepto de nación.

Los valores son ese conjunto característico de virtudes, cualidades o principios, que influyen y caracterizan positivamente en una sociedad. Estos valores determinan el comportamiento de las personas, pues hacen parte de su sistema de creencias, alineando su conducta, sentimientos e intereses.

Los valores son compartidos y aceptados por los integrantes de un sistema cultural, las ideas que definen estos valores influyen en su comportamiento como individuos y en la conducta colectiva. Se refieren a pautas deseables y proporcionan los parámetros que determinan qué conductas son apropiadas.

Dichos valores se integran por un conjunto de creencias sobre lo justo y lo injusto, lo bueno y lo malo, constituyen además la base de las actitudes y las conductas externas de las personas; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al individuo de manera correcta.

Se debe apreciar además que el transcurso del tiempo es una circunstancia que si bien permite una búsqueda para la mejoría en los valores, dicha circunstancia puede conllevar también al desaparecimiento de alguno. Por lo tanto, las costumbres y los valores de los pueblos no siempre son los mismos. El Consejo de Estado (2007) en su consideración analítica ha manifestado al respecto lo siguiente:

> *"De aquí también se sigue que, al margen de las posiciones positivistas, la moral no siempre es la misma, pues si bien ciertas conductas tienen una alta capacidad de permanecer en el tiempo, no necesariamente todos los comportamientos morales subsisten iguales: unos surgen, otros se transforman y algunos más desaparecen".*

Esos cambios culturales que puede presentar una sociedad, no son rápidos, por el contrario, se presentan con lentitud, sus manifestaciones tienden a ser demoradas y se caracterizan por ser procesos de largo tiempo, tampoco son homogéneos, es decir, no son uniformes en toda la sociedad.

Muestra de ello se puede observar en la actualidad con el proceso inclusivo y de equidad de género, o bien, la atención y mejoramiento por la ecología y el medio ambiente, al cual la sociedad Colombiana y el Estado, ha impulsado en sus políticas económicas y socioculturales, permitiendo influir en la cultura nacional y en el sistema de valores.

Cambios como estos dan testimonio de las transformaciones de los sistemas valorativos aplicables en nuestro país.



CLASES DE VALORES

En toda cultura existen una serie de tipos de valores, cuyo fin es establecer cómo deben ser los comportamientos y actitudes de los individuos en sociedad, para lograr alcanzar un bienestar común, los cuales se han clasificado para efectos de su estudio en valores personales, sociales o humanos, políticos, económicos, religiosos, familiares, culturales, materiales, etc.

Como **valores personales** se tienen las pautas que definen a cada individuo en particular y guían su comportamiento y decisiones propias; entre estos se pueden mencionar algunos como la lealtad, la honestidad, la autonomía, la creatividad, la perseverancia y el respeto propio.

Mientras que los **valores humanos** se destacan por tener mayor reconocimiento e impacto en los distintos grupos sociales, como por ejemplo la honestidad, la justicia, el respeto, la solidaridad, la libertad, la amistad, el amor, la tolerancia, entre otros.

De igual manera, los **valores culturales** se relacionan con las creencias y costumbres que comparte un grupo determinado de personas, variando ampliamente según la región

geográfica, la etnia o la historia de una comunidad, como lo es la solidaridad, etc. Por otra parte, los valores políticos guardan relación con el comportamiento y actividades que conducen para un fin determinado, como es el cumplimiento, la honestidad, etc.

En cuanto a los **valores profesionales**, son aquellos que se desarrollan en un contexto del servicio, entre los que se pueden mencionar la puntualidad, capacidad, compromiso, etc.

Los **valores morales** son aquellas conductas que una sociedad determina y considera indispensable para su propio orden social, como es la justicia, el orden, el respeto, etc.

Finalmente, los **valores espirituales,** se basan en cuestiones inmateriales y aluden a la importancia que una persona puede darle a aspectos religiosos y a la fe. De esta manera, pueden existir muchos más valores con el fin de regular, determinar y mejorar el comportamiento humano.

Es importante destacar que, así como existen valores en una cultura también es posible identificar antivalores o valores negativos, que son la antítesis de los mismos; esto es, la injusticia a la justicia, la mentira a la verdad, la pereza al trabajo, el incumplimiento a la diligencia, etc.

En general, estos contravalores se oponen al desarrollo pleno de las personas y por ende de la comunidad. En el mundo los antivalores se han expandido de manera indiscriminada y han invadido ámbitos sociales, económicos, culturales, deportivos, laborales, políticos, invadiendo a su vez la esfera de lo público y causando gran daño.

En la otra cara de la moneda encontramos acciones que van en contra de estos valores previamente mencionados, los

cuales se denominan antivalores, que no son más que acciones negativas que desdibujan y se oponen a las conductas que representan lo correcto, tales como el encubrimiento, la negligencia, la avaricia, el fraude, tráfico de influencias, la dádiva, el desorden, la complicidad, la desconfianza, la incapacidad, la deslealtad, la estafa, el incumplimiento, la injusticia, la irresponsabilidad, la incompetencia, la improvisación, la impunidad, la mentira, la malversación de recursos, la prevaricación, el soborno, entre otros.

Todos estos son antivalores que dañan a las instituciones públicas. Por sí mismo, cada antivalor puede ser objeto de un análisis exhaustivo, sin embargo, comúnmente nos referimos a ellos utilizando la palabra corrupción.

La corrupción es un fenómeno mundial, afecta el desarrollo de los países y la marcha correcta de una sociedad, en algunos casos es la causa de muchos problemas sociales como el de la pobreza, la injusticia, falta de oportunidad e igualdad, la contaminación y muchos más. Para fortuna de la humanidad, la corrupción es un mal combatible, siempre que se tenga conciencia, voluntad y se realice un gran esfuerzo mediante el establecimiento de medidas para identificarla y frenarla.

Entre los medios básicos están: en lo general, lograr que las sociedades fomenten y promuevan sus valores, y en lo particular, lograr un cambio de actitudes y comportamientos en los servidores públicos a través de la ética, a fin de formar una conducta integral, alineada al desarrollo de la sociedad.

IMPORTANCIA Y DEFINICIÓN DE LA ÉTICA

Para lograr una excelente gestión de los intereses colectivos, es fundamental instruir y formar a los servidores públicos con sólidos criterios de conducta ética. Por lo tanto, el comportamiento correcto de éstos es una condición sine qua non para una buena administración, este comportamiento está definido por la ética. La ética es una disciplina de conocimiento que estudia las actitudes de los hombres y las clasifica en virtudes y vicios, en acciones buenas o malas, debidas e indebidas, convenientes, nocivas y enseña cuáles son aquellas dignas de imitar.

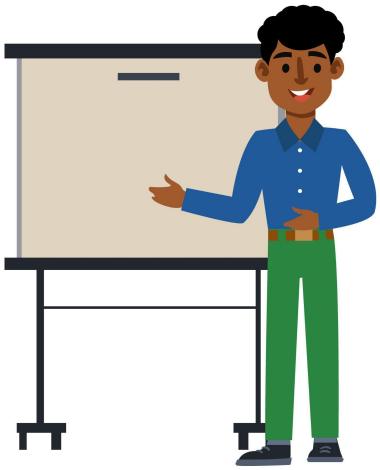
La ética facilita al hombre el conocimiento y criterio de elegir correctamente en cada acto que realice. Al respecto, Aristóteles señala lo siguiente en el libro de ética nicomáquea

> *"Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso".*

Uno de los principales recursos para combatir las prácticas indebidas de los funcionarios públicos, es establecer mecanismos que faciliten la prohibición de comportamientos indeseables y fomentar las conductas deseables, apalancadas en valores y principios éticos sólidos que las respalden.

Por tanto, es importante que quienes laboran en las instituciones públicas, tengan una formación íntegra con una visión amplia, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso con los objetivos de la misma.

Considerando la gran responsabilidad que es servir a una comunidad, se hace mayor el compromiso para las instituciones de carácter público de captar y formar personal con un perfil idóneo para llevar a cabo sus labores y tareas.



Para la prestación de un servicio a otro individuo, por más sencillos que sea, se requieren dos cosas:

1. Compromiso con el trabajo.
2. Respeto hacia la persona a quien le sirve.

Ahora bien, cuando el servicio prestado no es a un individuo sino a una comunidad, tanto el compromiso como el respeto es obviamente mayor, y lo es aún más cuando este servicio es de carácter público y proviene de un órgano como lo es el Estado.

El gobierno entre sus funciones más importantes tiene la de servir a los administrados (pueblo), actividad que desarrolla a través de un personal que labora en la función pública y se les denomina -servidores públicos- éstos tienen una enorme responsabilidad al asumir un cargo público, porque deben coadyuvar a la resolución de conflictos de interés común, así como a la satisfacción de las necesidades colectivas en aras de alcanzar el bien común.

Para una persona el asumir un cargo público debe implicar una sensibilidad, vocación y compromiso por los asuntos colectivos, así como un alto nivel de responsabilidad para con

la comunidad. Por lo tanto, es necesario que el servidor público cuente con unas habilidades blandas y principios sólidos que le impidan realizar actos indebidos y ceder a propuestas que pueden llegar a ser reprochables.

Además, que sus valores éticos le permitan rescatar y representar el sentir de una comunidad, así como de tomar en cuenta la opinión pública, los prejuicios, respetar las tradiciones, las culturas y costumbres, los regionalismos, las idiosincrasias, y demás circunstancias que rodeen el ejercicio de su labor.

Conviene señalar que al interior de las instituciones públicas existe una variedad de profesionales con distintos niveles de formación, aunque también existen quienes carecen de ella. En ambos casos, muchos de ellos, sin contar con una cultura ética-política-administrativa participan en el servicio público e incluso en la toma de decisiones. Adicional a la capacidad y experiencia, es necesario que todo aquel que aspire a vincularse con el ejercicio público, conozca y posea las cualidades y valores de un servidor público, de los cuales hablaremos más adelante, que le permitan coadyuvar al engrandecimiento del país y de nuestra ciudad.

Actualmente es visible y se puede identificar que en muchas ocasiones hace falta afianzar valores en el sector público, pues este está expuesto a vicios al interior de las instituciones, que se ven reflejados en un desprestigio en la actividad pública y por ende a una falta de credibilidad en la administración.

Hasta el momento hemos tratado sobre la importancia de la ética como instrumento de apoyo en el hombre a fin de evitar conductas indebidas, pero a continuación, veamos el antecedente y más en detalle en qué consiste esta disciplina.

ANTECEDENTES DE LA ÉTICA Y LA MORAL

Para un correcto enfoque y aproximación, resulta necesario partir de la historia existente sobre la ética, la cual remonta sus orígenes en la época de la esclavitud. Su aparición está relacionada con los profundos cataclismos sin duda producidos en las relaciones entre los hombres en el proceso transcurrido entre la sociedad primitiva y la civilización.

Los primeros pensamientos analíticos que se dieron se presentan en la cultura europea, en los cuales se observa una relación cercana con la moral.

Para la edad antigua, la cual data entre el siglo VII a.C. aproximadamente y, IV d.C.,la ética se caracterizó por estudiar y comprender las acciones buenas y las acciones malas bajo una óptica religiosa, buscando una vez determinada aplicar códigos morales para aquel infractor quien terminaba siendo castigado.

Para la época medieval, se desarrollaba desde la caída del Imperio Romano (476 d.C.) hasta el renacimiento (siglos XV y XVI), el pensamiento sobre ética se centra en las formas objetivas de la moral y comienza a darle forma a un sistema normativo y de leyes donde se concretan valores de la condición humana.

Para la edad moderna, acontecida entre los años 1492 a 1789, el pensamiento sobre ética se distingue por la existencia de variedad teórica y diversidad de problemas, por lo que su desarrollo se centró principalmente en el análisis correlativo entre la norma social y las necesidades individuales.

Para la edad contemporánea, la cual se da desde el año 1789 hasta la actualidad, el concepto de ética se caracteriza por la

búsqueda de valores laicos que contribuyan a impulsar la convivencia ciudadana desde la perspectiva de la libertad de creencias y el respeto a la diversidad de culturas, religiones e ideologías humanas no dictatoriales. Existe una cercana relación entre la ética y los derechos humanos, dado que la primera trata sobre las obligaciones del individuo y la segunda se relaciona con la filosofía del Estado ocupándose del derecho positivo y las instituciones del Estado.

ÉTICA PARA LOS GRANDES PENSADORES

ARISTOTELES, filósofo Griego, vivió durante el siglo IV a.C., fue considerado junto a Platón, el padre de la filosofía occidental, también llamado el padre de la ciencia política. Su pensamiento ha sido de gran influencia sobre la historia intelectual de Occidente por más de dos milenios, y muchas de sus ideas siguen hoy vigentes.

Para este pensador la ética se fundamenta en el concepto de felicidad. De por si su planteamiento es muy simple una acción es correcta si me hace feliz e incorrecta si no me hace feliz. Ser virtuoso implica ser bueno y esto a su vez implica ser feliz.

KHAN, filósofo Griego, vivió durante el siglo XVIII, dice que debemos actuar pensando que nuestra norma de comportamiento pueda convertirse en ley natural, En el siglo 18 elaboró un nuevo modelo ético, que busca un fundamento diferente para la vida moral. Consiste en darle a la moral un fundamento autónomo: que la moralidad misma del hombre constituya un fundamento último y la fuente original de todas las normas morales. Esto equivale a decir en un lenguaje sencillo: no importa si el objetivo de mi acción es en sí mismo

bueno o malo, lo importante es la intención que me mueve a realizarla.

Khan sintetiza el principio práctico del obrar moral en la siguiente máxima: *“obra siempre de tal manera que la máxima de tu voluntad pueda valer como principio de legislación universal”*

THOMAS HOBBES, filósofo inglés, vivió durante el siglo XVII, su aporte atribuye la mayor importancia a la sociedad organizada y al poder político.

Afirmaba que la vida humana en el *"estado de naturaleza"* es *"solitaria, pobre, sucia, violenta y corta"* y que es *"una guerra de todos contra todos"*. En consecuencia, la gente busca seguridad participando en un contrato social en el que el poder original de cada persona se cede a un soberano que, a su vez, regula la conducta, siendo necesaria para la convivencia en la sociedad.

BARUCH SPINOZA, filósofo neerlandés, vivió durante el siglo XVII, su obra más importante fue *“Ética”* (1677). Afirmó que la ética se deduce de la psicología y la psicología de la metafísica. Sostenía que todas las cosas son neutras en el orden moral desde el punto de vista de la eternidad; sólo las necesidades e intereses humanos determinan lo que se considera bueno o malo, el bien y el mal.

Todo lo que contribuye al conocimiento de la naturaleza del ser humano o se halla en consonancia con la razón humana está prefigurado como bueno. Por ello, cabe suponer que todo lo que la gente tiene en común es lo mejor para cada uno, lo bueno que la gente busca para los demás es lo bueno que desea para sí misma.

En contexto filosófico, la ética y la moral tienen diferentes significados. La ética está relacionada con el estudio fundamentado de los valores morales que guían el comportamiento humano en la sociedad, mientras que la moral son las costumbres, normas, convenios establecidos por cada sociedad.

La relación entre ética y moral estriba en que ambas son responsables de la construcción de la base que guiará la conducta humana, determinando su carácter, su altruismo y sus virtudes, y de enseñar la mejor manera de actuar y comportarse en sociedad. Si bien ambas palabras suelen relacionarse, lo cierto es que remiten a conceptos diferentes.

¿QUÉ ES ÉTICA?



En este punto podríamos cuestionarnos sobre ¿qué es entonces la ética?, es preciso entonces decir que la ética se refiere al estudio y análisis de la moral, para llegar a un pensamiento propio como individuo o grupo sobre lo que está bien y lo que está mal.

Expresándose de otra manera, podríamos decir que la ética estudia los principios y valores que deben regir la conducta humana. Por consiguiente, cada persona puede tener un criterio sobre los hechos que ocurren a su alrededor y comportarse en concordancia con su pensamiento.

Adicionalmente el concepto de ética contiene la investigación del comportamiento humano al intentar explicar las reglas morales de forma racional, fundamentada, científica y teórica.

Por ello, se puede decir, que basándose en la ética las personas también podrían llegar a cuestionar algún valor moral llegando a desacuerdos teóricos y prácticos, pues si bien en principio respalda o justifica las prácticas morales, otras veces puede entrar en contradicción con esta. Para esto, es importante comprender entonces qué se entiende por moral.

¿QUÉ ES MORAL?



La moral la podemos conceptualizar como el conjunto de valores y reglas definidas que son comunes entre todos los integrantes de un grupo o cultura.

Siendo así, es entonces la moral la que define el comportamiento de las personas en el medio social.

Estos comportamientos, que generan costumbres, son los que guían los juicios de los individuos sobre su actuar, en algunas ocasiones de manera inconsciente, basándose en lo que fue previamente aceptado como norma entre determinado grupo.

Cabe anotar que, al referirse a la moral, las definiciones de lo que es o no correcto, van a depender directamente del lugar donde el individuo se encuentra, de la tradición, la cultura, la educación y la vida cotidiana.

Podemos decir que, si una persona se enfrenta a un dilema moral sobre sus actuaciones, desafiando la moral establecida, puede encontrarse en un momento de reflexión ética sobre la moral de su sociedad.

Flexibilidad circunstancial en la moral y la ética

Dentro de un determinado contexto la moral es muy consistente, pero puede variar entre épocas o culturas. Por ejemplo, algo moralmente aceptado en la sociedad de hoy posiblemente era catalogado como la ética, es la manera como el individuo reflexiona sobre determinada moral, siendo posible que cierta serie de eventos modifiquen radicalmente las creencias y valores personales de un individuo.

Fuente de los principios morales y éticos

Al ser la moral un patrón externo, el cual es proporcionado por instituciones (familia, estado, grupos o cultura), también puede considerarse un sistema social o una estructura para un comportamiento aceptable.

La ética, a pesar de ser influenciada por la cultura y la sociedad, está conformada por principios propios y personales creados y sostenidos por el individuo en sí mismo.

Origen del concepto de ética y de moral

Existe un grado de confusión entre estas dos palabras y conceptos, generada desde sus orígenes etimológicos. La palabra *"ética"* viene del latín ético y se refiere a las conductas, a la *'forma de ser' o 'carácter'*. La palabra *“moral”* viene del latín moralis, que se refiere a las costumbres. Como vemos, originalmente, los dos tienen significados algo similares o al menos relacionados entre sí.

La moral y la ética del individuo se han estudiado filosóficamente desde hace más de mil años. Sin embargo, la idea de ética como estudio de principios y aquellas condiciones que definen y aplican a la moral es relativamente nueva, datando del siglo XVII.

La ética es aquella disciplina del conocimiento que tiene por objeto, el estudio de los distintos hábitos, caracteres, actitudes y costumbres del ser humano.

Aquellos interesados en las cuestiones políticas, tienen que estar familiarizados con la naturaleza del hombre y sus diferentes formas de conducta, conocimientos que corresponden al objeto de estudio de la ética, la *"que de alguna manera no es más que una parte del saber de la ciencia política".*

Sin embargo, la ética no es solo el estudio de costumbres y características de los individuos, es también una clasificación de aquellos comportamientos que son convenientes o nocivos, benéficos o perjudiciales, buenos o malos para el individuo y para la sociedad. Al referirse a la importancia de la ética en el hombre, se parte de aquellas actitudes positivas, buenos principios y virtudes que posee el hombre.

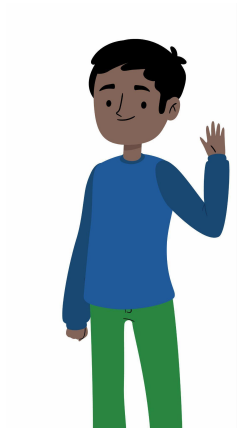
En el momento en que un gobernante se despreocupa del comportamiento y las actitudes de su pueblo e ignora la importancia y uso de la ética, tarde o temprano verá las consecuencias de dicha desatención. Debe tener siempre en cuenta que todo ser humano posee un potencial ilimitado para realizar actos, y éstos bien pueden ser positivos o negativos.

A través de la ética, los gobernantes orientan el comportamiento de los individuos, es con la ética que se determina la justicia o injusticia, se eleva la conciencia y

cultura política de un pueblo y si los hombres están bien consigo mismos, lo estarán por consiguiente con los demás.

Es a causa de la ética que los ciudadanos sean personas dotadas de virtud y capaces de emprender acciones buenas, notables y nobles.

DEL EQUILIBRIO EN LA ÉTICA



La ética nos señala que toda actitud tiene extremos, ya sea por carencia o exceso y que lo mejor es estar en el punto medio, es decir, en equilibrio.

Algunas de las principales actitudes que estudia la ética junto con sus derivaciones en los distintos extremos son las siguientes Según Aristóteles en el libro Ética a Nicómaco (1985):

En relación con el miedo y la temeridad, el valor es un término medio, mientras que el que se excede por audacia es un temerario, y el que siempre tiene miedo es un cobarde.

Respecto del placer y el dolor, el término medio es la templanza y el exceso es el desenfreno; a los que pecan por insuficiencia de placer se les llama insensibles o fríos.

En el campo del dinero que se da o se recibe, el justo medio tiene el nombre de liberalidad, y el hombre que la práctica es el liberal; el exceso por adquirir dinero se llama avaricia y el hombre que la práctica es el avaro, mientras que el que peca

por no tomar dinero o lo derrocha es pródigo, y al vicio se le denomina prodigalidad.

En lo que se refiere a la riqueza, el justo medio se llama magnificencia, y al hombre que la práctica magnánimo; el magnífico distribuye grandes sumas de dinero; el exceso se llama mal gusto o vulgaridad y el defecto es la pequeñez de espíritu o mezquindad.

El que en sus aspiraciones sobrepasa la medida justa se llama ambicioso, el que peca por defecto es indiferente, quien se halla en el justo medio no tiene nombre en particular.

Respecto de la ira, quien se mantiene en el término medio es el que posee dulzura de carácter y la virtud se llama mansedumbre, mientras que en un extremo el que todo le molesta y siempre está enojado es el iracundo, y el vicio se denomina irascibilidad; mientras que, en sentido contrario, quien nunca se enoja es el anirascible y el vicio es la anirascibilidad.

En lo que respecta a la verdad, el que está en una posición media es el verídico y la mediedad, veracidad, mientras que la ficción por exageración es jactancia y el que cae en ella es jactancioso, y la ficción por disminución es disimulación y al que cae en ella se le dice disimulado.

En lo que toca al gusto que se halla en los juegos y chistes, el que tiene un término medio es el hombre jovial y la disposición se llama jovialidad, un exceso es la bufonería y el hombre que se entrega a ella es bufón; en el otro extremo se halla el rústico y la disposición es la rusticidad.

Respecto al gusto por las relaciones placenteras de la vida, el que es agradable en la medida de lo conveniente es el hombre

amable y la mediedad es la amabilidad; el exceso sin intenciones interesadas se denomina deseo de agradar, pero si va acompañado de sacar un provecho es adulación; en el otro extremo, quien siempre se muestra desagradable es un hombre rijoso y displicente.

Los estados afectivos tienen también un justo medio, si el pudor no es una virtud se alaba al que experimenta este sentimiento; en un extremo, el que cae en el exceso se sonroja de todo, es el tímido; por el contrario, quien nada ni nadie hace enrojecer es un impúdico o desvergonzado, mientras el que guarda el justo medio es un hombre reservado o que tiene vergüenza.

La justa indignación es un término medio entre la envidia y la malevolencia, y estos estados afectivos se refieren a la tristeza y al placer que experimentamos por lo que ocurre al prójimo; el que justamente se indigna, se entristece por los éxitos inmerecidos, pero el envidioso yendo más allá se entristece por los éxitos de otro, y el malévolo hasta tal punto se queda corto en la tristeza que incluso se alegra.

El término medio entre el honor y el menosprecio se denomina grandeza del alma, el exceso es una especie de jactancia, y el defecto pequeñez del alma.

Al visualizar estos extremos, encontramos como punto de equilibrio, la virtud, que llega a ser una especie de moderación de los afectos o sentimientos. De esta manera, aquel individuo que pretenda ser estimado por su carácter moral, debe guardar una moderación y templanza en cada uno de sus sentimientos o afectos.

Al conocer la ética, los gobernantes pueden llegar a ser orientadores y educadores de su pueblo. Al ser poseedores de

las virtudes morales, los funcionarios públicos podrán incrementar su eficiencia y eficacia, al tiempo que podrán ser reconocidos por su mérito al haber actuado con honestidad.

De igual forma, el individuo también posee principios, los cuales guían y conducen su actuar. Cuando dichos principios son sólidos y positivos existe una alta posibilidad que las actitudes de aquel sean llevadas con honestidad, pero cuando los principios son negativos, son incalculables los daños colaterales de la ejecución de ideas malversadas que puede llegar a generar el hombre.

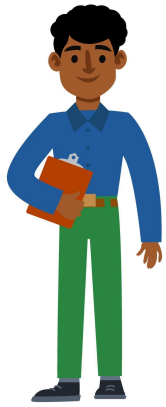
Ahora bien, dada la diversidad y características culturales existentes en cada país, no existe un documento universal sobre los valores éticos para ser aplicado a todos los países; sin embargo, existen valores que son comunes en muchos de éstos.

Partiendo de la existencia de los valores en todo el mundo y siendo ya un margen de referencia algunos de ellos, que pueden ser considerados como comunes, y en atención al estudio comparativo que realizó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con relación con la conducta de los servidores públicos en seis países (EE.UU., Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Australia, Reino Unido), se pueden tener como valores, a modo enunciativo pero no limitativo, los siguientes:

- **Honradez / honestidad**, es la cualidad de obrar con rectitud e integridad.

- **Actitud innovadora,** es tener siempre iniciativa para trabajar resolviendo conflictos y cumpliendo las metas encomendadas.

- **La amistad** implica mantener una relación sana con los compañeros de trabajo.
- **Ambiente de trabajo equitativo**, se refiere al trabajo en equipo en el que todos participen realizando tareas de manera proporcional.
- **Principio del bien común**, significa que la suma del esfuerzo colectivo servirá para coadyuvar a la satisfacción de las demandas de la población.
- **Capacidad para el cargo**, implica que las personas que ocupen un cargo deben ser competentes.
- **Confianza**, es tener la seguridad de que las personas con las que se labora no fallarán en sus tareas.
- **Comunicación**, consiste en establecer los canales adecuados a fin de que siempre fluya la información.
- **Calidad en el trabajo**, es realizar las tareas de forma adecuada y en la oportunidad requerida, cuidando el más mínimo detalle.
- **Compromiso con la sociedad**, es importante recordar que los servidores públicos existen para servir a la sociedad; el pago por sus funciones proviene de ella, por lo que es importante cumplirle.



- **Disciplina**, es cumplir con su deber ajustándose a las políticas y normas de la institución.

- **Eficiencia**, es comprometerse a alcanzar los resultados esperados utilizando el mínimo de esfuerzos y recursos.

- **Espíritu de servicio**, es tener vocación para servir a la comunidad y no a la inversa; es vivir para el servicio y no del servicio.

- **Franqueza**, es ser sincero con los demás y consigo mismo; una de las herramientas más eficaces para combatir la corrupción es ser intolerantes ante la mentira.

  Al respecto, Federico Reyes Heroles señala: *"La mentira, el engaño consciente, degrada igual las relaciones interpersonales y las familiares que las empresariales o las políticas. Es por ello imprescindible fomentar un verdadero tributo a la verdad como actitud cotidiana."*

- **Fiabilidad**, es poder tener confianza y credibilidad en las personas.

- **Imparcialidad**, es servir por igual a toda persona sin inclinarse a favor o en contra manteniéndose neutral.

- **Integridad**, es tener probidad y gozar de mérito. 3114855073 instalación

- **Lealtad a la constitución**, en tener fidelidad para con el país, con las instituciones, con la patria, sin engaños, sin mentiras, sin traiciones.

- **Liderazgo**, es la capacidad que posee un individuo para influir en las conductas de otros.

- **Mérito**, son las acciones que realizan los hombres dignos de estima; consiste en esmerarse dando pruebas de aptitud, buscando a su vez ser reconocidas.

- **Mejora continua**, consiste en buscar de manera permanente métodos más eficaces para implementarlos en el trabajo, buscando siempre estar a la vanguardia o por lo menos en permanente dinamismo.

- **Objetividad**, consiste en ser imparcial y desapasionado en su juicio.

- **Presentación**, se refiere al aspecto físico, un buen servidor público debe estar siempre impecable.

- **Profesionalización**, se refiere a que toda tarea por realizar dentro de la administración pública debe ser ejecutada por personal experto en su área; individuos con profesión, para no caer en la improvisación.

- **Rectitud**, es la cualidad de actuar de manera íntegra con sentido de justicia.

- **Respeto**, es tratar con educación a las personas mostrando manifestaciones de cortesía y urbanidad.

- **Respeto de género**, consiste en tratar en el trabajo con cortesía y equidad a las personas del sexo opuesto, evitando el acoso sexual.

- **Responsabilidad**, consiste en asumir el compromiso de cumplir con las tareas encomendadas.

- **Sencillez**, es actuar con humildad, respeto y amabilidad sin prepotencia o altanería.

- **Sensibilidad**, es la capacidad de sentir física y moralmente la problemática de la gente, es resolver las demandas con trato humano.

- **Tolerancia**, es respetar las opiniones y prácticas de los demás aunque sean contrarias a las nuestras, es soportar con paciencia los actos de otros siempre que éstos sean correctos.

- **Transparencia**, consiste en mostrar con claridad, sin miedo, las operaciones realizadas.

- **El uso correcto del poder**, es usar la autoridad pública por el bien de la comunidad, resolviendo las necesidades de la población.



Los distintos valores que imperan en diferentes países, aunados a los que señalan los valores éticos, permiten establecer aquellos que deberían ser comunes con las administraciones públicas.

CAPÍTULO II

FUNCIÓN PÚBLICA Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La función pública es la suma de esfuerzos coordinados para el logro de un objetivo común y el Estado se vale de ella, para orquestar las distintas instituciones dentro de la sociedad.

También, es un conjunto de medios que permiten llegar a un fin, es ejecución, es servicio. Y esta acción de servir está canalizada a la ciudadanía, de allí su nombre: servidor público.

Es aquí donde la administración pública encuentra su esencia, su misión, en la tesis del servicio público. No hay que olvidar que la razón de ser y función de todo gobierno es satisfacer las necesidades de su pueblo.

De esta manera, el poder que tiene el administrador público radica en actuar y comportarse como un puente entre el diseño y estudio de las estrategias de las políticas públicas, y la ejecución de dichas estrategias a través del aparato gubernamental cuyas dimensiones sean adecuadas en relación con los objetivos del Estado, sin perder con ellos la conciencia, objetividad, sentido y criterio para modificar, sustituir o abolir incluso las políticas y acciones que en la práctica contravengan, deterioren o entorpezcan el interés público.

En consecuencia, la administración pública se ocupa de realizar aquellas actividades conducentes a la satisfacción de las necesidades colectivas.

La Legislación Colombiana en el Artículo 1º de la Ley 909 de 2004 ha indicado sobre la función pública que:

> *“La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.*

> *Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad"*

Siendo el Consejo de Estado el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, quien, en su Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en la Sentencia con Radicado ACU-1016 del 18 de noviembre de 1999, cuya Consejera ponente fue la Dra. María Elena Giraldo Gómez, quien definió a la Función Pública como *"Toda actividad ejercida por los órganos del Estado para la realización de sus fines".*

A su vez la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre de la Jurisdicción Constitucional, en su Sala Plena, en la Sentencia C-620 del 25 de junio 2008, cuya M.P fue la Dra. Clara Inés Vargas Hernandez, indicó sobre el tema lo siguiente:

> *"Función Pública - Concepto en sentido amplio*
>
> *La función pública, en sentido amplío, está relacionado con las actividades que realiza el Estado a través de las ramas del poder público y de los órganos autónomos e independientes, como también mediante las entidades o agencias públicas para alcanzar los fines estatales; en este campo también pueden ser incluidos los particulares que en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y por mandato legal son investidos de funciones públicas".*

> Así mismo el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Concepto No. 469331 de 2020 manifestó al respecto que:
>
> "…la función pública es toda actividad ejercida por los órganos del Estado para la obtención de sus fines, la cual podrá por expresa delegación legal o por concesión, ser desarrollada temporalmente por particulares, ello acontece cuando la labor del particular sobrelleva la asunción de prerrogativas propias del poder público. Así mismo, la función pública tiene una naturaleza constitucional y se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.
>
> (…) Conforme con lo anterior, se evidencia que la función pública puede ser vista desde tres perspectivas. La general que corresponde a las actividades que se encuentran exclusivamente en cabeza del Estado. La del recurso humano, que son todas las acciones desempeñadas por los funcionarios como representantes del Estado. La relación laboral, entre el Estado como empleador y los servidores públicos en su condición de subordinados".

Aunado a los anteriores conceptos establece nuestra Constitución que la función administrativa está al servicio de los intereses generales.

Es así como la administración pública es un instrumento que sirve al Estado para ejecutar sus actos. Es el medio por el cual éste se apalanca y auxilia para cumplir sus fines y lo hace mediante la creación de instituciones con carácter público, las cuales tienen por objeto satisfacer necesidades de interés general, tratando de generar un bienestar común.

Ahora bien, por consiguiente, dicha función se ve necesariamente ejercida o desarrollada por un talento humano con amplia diversidad de características, conocimientos, profesionalismos, que permiten al Estado ofrecer ese servicio y atención a la comunidad por medio de sus agentes o servidores públicos.

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Al ser parte del Estado, la administración pública se integra por aquellas personas organizadas de acuerdo a valores, principios, sistemas, reglas, hábitos y costumbres que dan vida y origen a las instituciones. Siendo el componente humano el punto central en cualquier institución, pues de éste depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos.

Es a través del personal donde los recursos humanos se integran y desarrollan en beneficio de la entidad, desde sus etapas de formación hasta las de crecimiento y consolidación.

La Constitución Nacional los define de la siguiente manera:

ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

El Consejo de Estado conceptúa con relación al servidor público, de la siguiente manera:



Servidor Público o Funcionarios Públicos

El Constituyente Primario utilizó de forma general el concepto de «servidor público» para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.

Para referirse a ellos en forma genérica la Carta también emplea la expresión «funcionarios», tal como se evidencia en los artículos 118, 125, 135, 178, 179, 180, 189, 201, 208, 214, 235, 249, 253, 255, 256, 257, 260, 268, 277, 278, 279, 292, 300, 313, 315 y 354.

Dada la magnitud del estamento público, existe una gran diversidad de personal que labora en este, por lo que es dable decir que puede llegar a ser la empresa más grande de un país.

Clasificación de lo servidores

Por lo anterior, la clasificación coincidente entre la legislación, doctrina y jurisprudencia sobre el género de quien es servidor

público, concibe la denominación de las categorías de **i.** empleados públicos y, **ii.** trabajadores oficiales.

Empleado público: Son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento y posesión. Las funciones y tareas que deben desempeñar estos servidores están determinadas en la ley o el reglamento por expresa disposición del Artículo 122 de la Carta Política.

Dentro de esta gama de servidores se pueden mencionar los siguientes:

Funcionarios electos: Son a quienes se eligen por votación popular. El proceso de elección se encuentra previsto en la constitución y no están sujetos a las disposiciones relativas de la carrera administrativa y régimen laboral privado.

Funcionarios de carrera: Son aquellos que ingresan a la administración pública a través de concursos, teniendo permanencia y posibilidades de ascensos.

Funcionarios designados: Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público.

Funcionarios de libre nombramiento y remoción: Son aquellas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados.

Funcionarios interinos: Son aquellos que se nombran para desempeñar de manera transitoria un puesto vacante de

funcionario de carrera por razones de necesidad y urgencia, por un plazo máximo e improrrogable de 90 días.

Trabajador oficial: Son las personas naturales vinculadas a través de un contrato de trabajo, que por regla general, constituyen el personal que labora en las entidades descentralizadas y desconcentradas por servicios o por colaboración, tales como sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado. Las funciones y tareas que deben desempeñar esta categoría de servidores pueden ser pactadas de manera consensuada y están comprendidas en las obligaciones del respectivo contrato de trabajo.

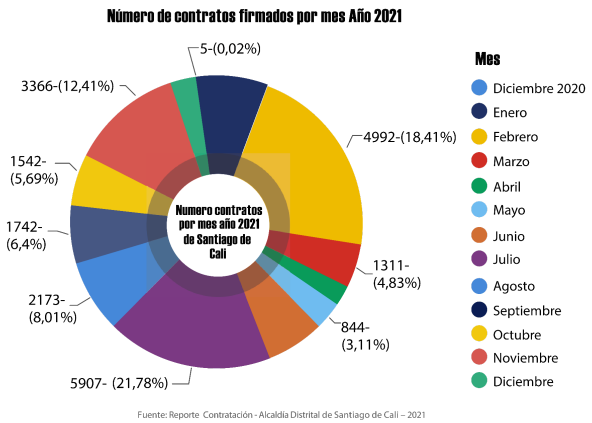
Nuestro Distrito Especial de Santiago de Cali, para procurar dar atención a los diferentes frentes públicos en materia de servicio, ha contado en los últimos años con una planta de servidores públicos de la siguiente manera:

Año	Contratos Totales	Contratos Aprobados	Contratos P.S por PN
2018	2.030	1.875	11.822
2019	2.026	1.895	12.597
2020	2.069	1.956	11.524
2021	2.023	1.925	12.115

2022			12.634
2023	1.982		11.475

A continuación, a modo de información se puede observar en las siguientes gráficas, el número de los contratos que han sido suscritos por Secop I, Secop II y Tienda Virtual, de manera mensual para los años 2021, 2022 y el 2023 proporcionalmente, los cuales dan cuenta de un segmento muy considerable de otras clases de contratos como de obras, servicios, consultorías, bienes, interventorías, interadministrativos, etc., que indican ese valioso esfuerzo de nuestra administración pública para dar cumplimiento a la demanda y servicios a la comunidad.

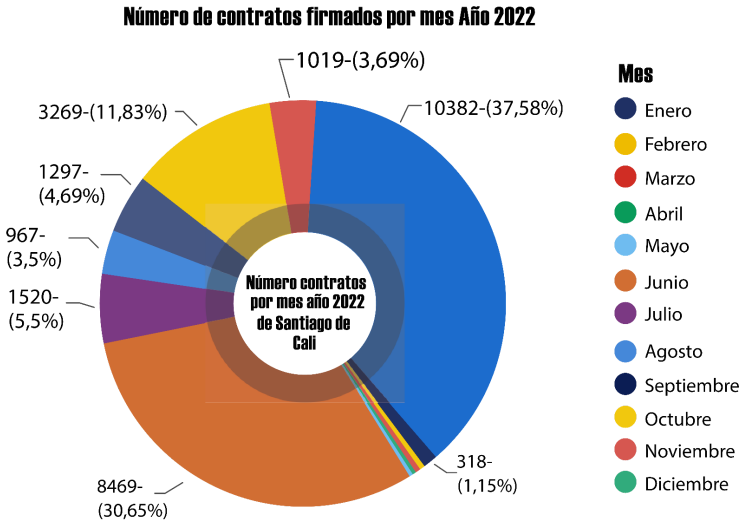
Reporte de Contratación
Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – Año 2021



Fuente: Reporte Contratación - Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2021

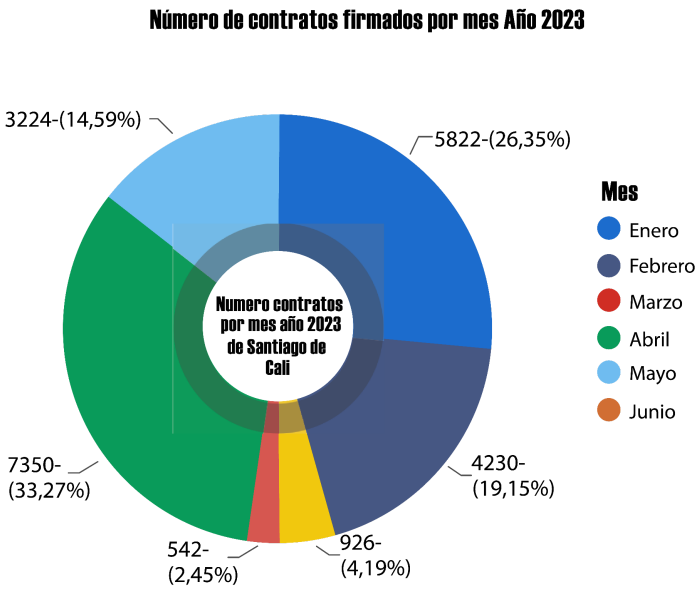
Reporte de Contratación

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – Año 2022



Fuente: Reporte Contratación - Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2022

Reporte de Contratación Alcaldía Distrital de Santiago de Cali - Año 2023



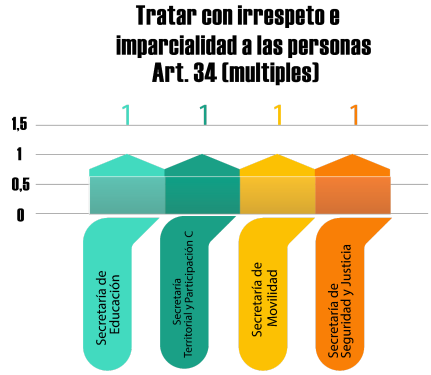
Fuente: Reporte Contratación - Alcaldía Distrital de Santiago de Cali – 2023

CAPÍTULO III

COMPORTAMIENTOS CONTRARIOS A LA ÉTICA

Con los datos anteriores se puede observar el considerable número de servidores que contribuyen con su gestión a la administración pública, no obstante, a su vez, igualmente dicha función resulta permeada por aquellos que no se alinean al buen servicio, que con sus distintas actuaciones logran vulnerar esos deberes y obligaciones que les corresponden poniendo en riesgo y duda el correcto devenir de la institución, la imagen y su credibilidad, conllevando a la pérdida de la confianza por los administrados.

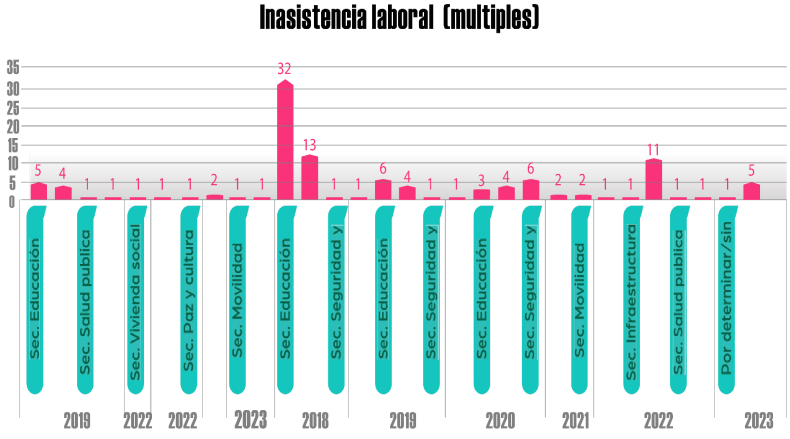
Prueba de esto, a modo de un pequeño ejemplo, nos permitimos indicar de manera aleatoria ciertas conductas reprochables que ocurren en nuestro Distrito Especial que de manera sencilla pueden demostrar la falta de obrar éticamente por algunos servidores públicos, dejando huérfano sus acciones de valores como la honestidad, el cumplimiento, la responsabilidad, la moralidad, entre otros, siendo esta última una de las fuentes principales generadora.

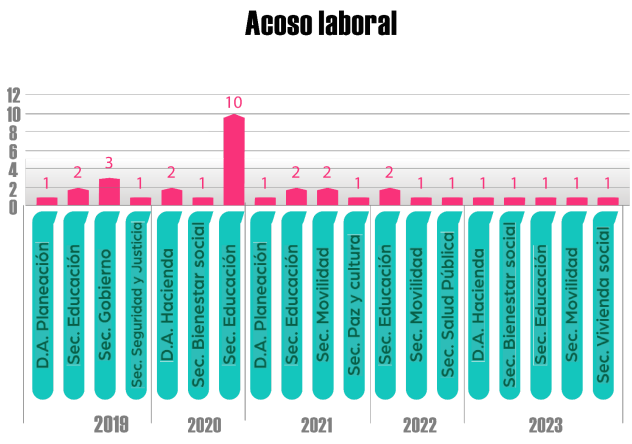


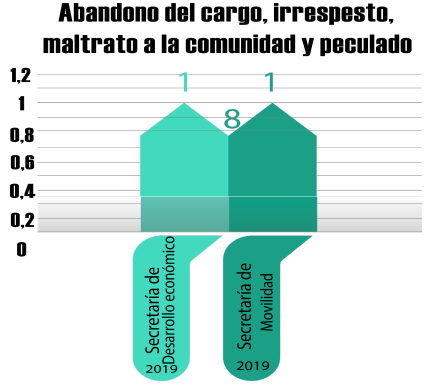
Fuente: Reporte de contratación Alcaldía

Fuente: Reporte de contratación Alcaldía









Fuente: Reporte de contratación Alcaldía

Entonces, forzoso resulta saber ¿cuáles son aquellas herramientas existentes en torno a la solución de los asuntos que se relacionan con la falta de ética en los servidores públicos?, y para procurar dar respuesta, debemos abordarlo de la siguiente manera:

ALCANCE DE LAS CONDUCTAS EN EL SERVIDOR

Cuando hablamos del contrato, el manual de funciones, códigos, la evaluación del desempeño, simplemente son formas y reglas que dicen cómo actuar; pero esto resulta mucho más trascendental, implica que el hombre público debe concientizarse y autorregularse en su comportamiento, gobernarse a sí mismo, haciendo uso y aplicación de los principios y valores que profesa y evidencia en su actuar para que finalmente estén también en función de la sociedad.

Nuestro modelo administrativo a partir del año 90 y en el marco de la gestión pública, se cimienta en indicadores de eficiencia y eficacia. Por tanto, esta disciplina se incorpora a través del código de ética de los órganos públicos, a fin de prevención y corrección de conductas contrarias a la marcha correcta de las entidades, es un modelo de gestión que se fundamenta en el principio de transparencia.

El Código de Ética es una iniciativa desarrollada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) con el fin de orientar, complementar y facilitar el diseño, desarrollo e implementación de dicho instrumento para las entidades públicas. La USAID (2006) dice:

> *"Los Códigos de Ética son el documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor*

público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa".

Las características de los Códigos de Ética son las siguientes:

- ➢ Son marcos comunes de valores que orientan a la entidad hacia un horizonte ético compartido y que promueven el "vivir bien" y el "habitar bien" de los integrantes al interior de la organización y en la sociedad a la que pertenecen.

- ➢ Son documentos que establecen pautas de comportamiento de los servidores, y que señalan parámetros para la solución de los conflictos que puedan presentarse al interior de la entidad y con su entorno inmediato.

- ➢ Son textos que explicitan las respuestas que la entidad está dispuesta a dar a las obligaciones éticas con sus públicos internos y externos, dando cuenta de la calidad deseada de la acción social que la organización emprende.

Así las cosas, el Código de Ética representa el compromiso de cada servidor para mantener los más altos niveles éticos en el cumplimiento de su deber y con su implementación se espera que cada uno de los funcionarios logren interiorizar los valores y principios que identifican y guían la cultura institucional, en relación con los patrones de comportamiento como funcionarios públicos.

Ahora bien, la necesidad de herramientas que contribuyan al buen ejercicio de la función pública por parte de sus agentes no queda limitada en exclusiva al Código de Ética, dado a que existen de igual forma otros instrumentos como el Código de

Integridad, creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública aplicable a todos los servidores de la rama ejecutiva, impulsando con ello una política de gestión ética de nivel descentralizado con un enfoque pedagógico y preventivo.

El Código de Integridad establece cinco valores de los cuales basan el comportamiento de los servidores públicos, teniendo como tales:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

No obstante, así mismo, deviene en la función pública el cumplimiento de otros valores como la moral administrativa, la cual adquiere la categoría de principio constitucional de la función pública por vía del Artículo 209 de la Carta Política, desarrollado en la Ley 489 de 1998.

Esta hace referencia al comportamiento del servidor público respetuoso de las formalidades y finalidades del bloque de legalidad y de los parámetros que se avienen de los principios, valores y normas de nuestro ordenamiento jurídico.

El Consejo de Estado en su Sección Tercera, Sentencia del 30 de agosto de 2007. Rad. AP-00618-01, conceptualizó la moralidad así:

> *"La moralidad, también denominada "ética" en otros contextos, hace referencia al obrar correcto, es decir, al comportamiento adecuado, en términos valorativos.*
>
> *Constituye en sí misma una pauta de conducta, en principio individual, que determina la manera como se debe actuar en determinados casos de la vida práctica. De este modo, la acción humana se limita y orienta por una escala de valores que, impuesta por el mismo individuo, conduce sus acciones cotidianas, según los parámetros trazados unilateralmente".*

Pero en materia de la administración pública, se debe decir que uno de los valores más relevantes o significativos, hace alusión a esta moralidad, sin pretender significar que aquellos que conforman ese cuerpo ético, resulten de menor valor.

El hecho es que tiene dos condiciones, se considera como ya se dijo, un principio de la función administrativa y, además, un derecho colectivo, por lo que es un concepto jurídico indeterminado y su doble connotación ha de ser definida en

cada caso por parte del funcionario jurisdiccional. Además, la Alta Corte manifestó:

> *"Por otra parte, resulta importante señalar que a la luz de la Constitución Política, la moralidad administrativa ostenta naturaleza dual. En efecto, funge como principio de la función administrativa (Constitución Política, Artículo 209 y Ley 489 de 1998, Artículo 3) y como derecho colectivo.*
>
> *En el primer caso, esto es como principio, orienta la producción normativa infra-constitucional e infra-legal a la vez que se configura como precepto interpretativo de obligatoria referencia para el operador jurídico; y como derecho o interés colectivo, alcanza una connotación subjetiva, toda vez que crea expectativas en la comunidad susceptibles de ser protegidas a través de la acción popular, y así lo ha reconocido esta corporación en fallos anteriores".*

En cuanto a la moralidad como derecho colectivo, la jurisprudencia constitucional, ha manifestado que este se amenaza o vulnera cuando se verifiquen los siguientes supuestos:

- ➔ Que existan bienes jurídicos afectados (buena fe, la ética, la honestidad, la satisfacción del interés general, la negación de la corrupción, entre otros).
- ➔ Que la afectación sea real, la cual se da por acción u omisión del funcionario.
- ➔ Que se haya quebrantado el principio de legalidad.

Aunado a lo anterior, hacen parte las normas que contemplan principios y demás valores como las contenidas en la Carta Política y la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo).

Ley 1437/11 - ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente, los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in idem.

1. En virtud del principio de igualdad, las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial, las personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

2. En virtud del principio de imparcialidad, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en

consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

3. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

4. En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.

5. En virtud del principio de participación, las autoridades promoverán y atenderán las iniciativas de los ciudadanos, organizaciones y comunidades encaminadas a intervenir en los procesos de deliberación, formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública.

6. En virtud del principio de responsabilidad, las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos.

7. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal.

8. En virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer al público y a los interesados, en forma sistemática y permanente, sin que medie petición alguna, sus actos, contratos y resoluciones, mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan difundir de manera masiva tal información de conformidad con lo dispuesto en este Código. Cuando el interesado deba asumir el costo de la

publicación, esta no podrá exceder en ningún caso el valor de la misma.

10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertaron sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares.

11. En virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

12. En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

13. En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

CONCLUSIÓN

El servidor tiene una gran variedad de valores y principios como se ha visto, que le conlleva al deber de su cumplimiento

en sentido general. Entre tal variedad existe una estrecha relación con la ética y la moral pública, siendo una exigencia consagrada desde nuestra constitución, sumado a las demás normativas y posiciones jurisprudenciales que la desarrollan.

La moralidad administrativa se concreta y protege por dos vías, una como principio y otra como derecho colectivo en nuestro país. Es el operador judicial quien se encarga de evaluar y considerar la conducta deshonrosa del funcionario, para definir a través del debido proceso si con su actuar inculcó el bien jurídico protegido, debiendo indagar muy bien las causas y razones existentes que le permitan comprender aquella razón que movió al servidor a realizar la acción, o bien, abstenerse, teniendo el deber de hacerla.

Como este resulta ser un principio que puede quedar subsumido entre otros, como lo fuera el principio de legalidad o del debido proceso, es de allí que nace la importancia y el deber por parte de la autoridad de conocimiento de desentrañar aquella conducta que pone en vilo el derecho a la moralidad administrativa.

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDADES DEL SERVIDOR

El asunto de la vulneración a la moral no es disciplina aplicable por sí misma, estas se desarrollan y aplican a través de otros medios de conductas que de manera implícita comportan la transgresión en sí a la ética.

El ser público, como se ha dicho en líneas anteriores, tiene deberes funcionales y una calidad especial por sí mismo, sus actuaciones están investidas de condiciones que pueden hacer incurrir en responsabilidades de carácter disciplinarias, administrativas, penales y fiscales, aunque se encuentren retirados del servicio.



La vía educativa y correctiva debe iniciar por el mismo órgano o entidad donde desarrolla su actividad el servidor, sin embargo, si la conducta logra un nivel tal de ilicitud y partiendo del hecho de ser el Estado donde recae la titularidad de la potestad disciplinaria, esta deberá contemplar un tratamiento y conocimiento a través de la autoridad disciplinaria, quien en principio se encargará de realizar la debida investigación y decidir si hubo falta o no y, de haber existido, se procederá a imponer las sanciones legales correspondientes, las cuales pueden ser:

- ➔ Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.

- ➔ Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.

- ➔ Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
- ➔ Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.

- ➔ Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.

- ➔ Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad.

PROTECCIÓN Y CONTROL SOBRE ACTOS QUE VULNERAN LA ÉTICA

La disciplina en el servidor público se maneja por medio del Código General Disciplinario o Ley 1952 de 2019, en este se consagra el régimen aplicable con fines de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o

función, el sujeto disciplinable ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y acatará el régimen de inhabilidades, incompatibles, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las Leyes.

Las conductas son desarrolladas por el funcionario a través de acciones, omisiones o extralimitaciones. Para no incurrir en tal proceder, deben atender a las condiciones pactadas en los contratos, reglamentos, códigos, leyes, donde se establecen con detalle los comportamientos positivos y negativos, prueba de ello lo observamos con el título IV del Código Disciplinario que trata de los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público. La norma consagra:

LEY 1952 DE 2019 - ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria

Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

LEY 1952 DE 2019 - ARTÍCULO 27. Acción y omisión. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo. Sumado a

esto, así mismo de configurarse un hecho violatorio por un servidor, su conducta puede también transgredir otros campos legales, siendo una línea muy delgada, pues en determinados casos, con un solo actuar, puede generar responsabilidad de carácter disciplinario, penal, etc.

Verbigracia es el caso del agente de tránsito que solicita o acepta dinero a cambio de no inmovilizar o imponer un comparendo al conductor de un rodante que ha cometido una contravención a las normas de tránsito; aquí incurre en una conducta disciplinable por omisión a sus deberes funcionales, pero también confluye con una conducta penal por cohecho propio, o está el caso de un servidor que tenga en sus funciones el manejo de recursos económicos (controlador del gasto) y que genere compras y gastos innecesarios o se extralimite en ellos; incurriendo con ello en una conducta disciplinable, ya sea por acción o extralimitación de sus deberes funcionales, al igual que por acción en sus prohibiciones, pero también puede confluir en una conducta penal por malversación y tener responsabilidad fiscal.

De allí que solo basta con generar un hecho para verse avocado en algunos casos a varios tipos de responsabilidades y, este actuar indebido e incorrecto por el servidor, desde luego falto de ética, se aparta de los principios y valores con que debe siempre proceder, pues fácilmente, frente a los ejemplos mencionados, se tendría que dicho actuar se encuentra desprovisto de honestidad, moral, rectitud, justicia, siendo claramente una falta reprochable.

Legalmente se permite que la función pública sea directamente revisable en su propia sede de manera oficiosa, o bien, a petición de la parte interesada, con el objetivo de rectificar o ratificar las decisiones tomadas, llegando a ser confirmadas,

revocadas, aclaradas o modificadas. La actuación por parte de peticionarios interesados, se desarrolla a través de mecanismos procesales contra los actos administrativos como son:

- ➔ Revocatoria directa - Art. 93
- ➔ Mecanismos de consulta previa - Art. 46
- ➔ Recursos - Art. 74
- ➔ Derecho de petición - Art. 13
- ➔ Protección de los derechos e intereses colectivos - Art.144
- ➔ Reparación de los perjuicios causados a un grupo - Art. 145
- ➔ Declaratoria de ilegalidad (línea jurisprudencial)

También existen otros modos como las acciones jurisdiccionales que tratándose de materia administrativa pueden estar:

- ➔ Acción de Nulidad Art. 137
- ➔ Acción de nulidad y restablecimiento del derecho Art. 138
- ➔ Control inmediato de legalidad - Art. 136
- ➔ Acción Popular. Art. 88 CN y Ley 472 de 1998

Si con el actuar se infringen tipos penales, aplican los preceptos del título XV del Código Penal (delitos contra la administración pública), que establece las acciones contra los servidores públicos, tales como:

- ➔ Cohecho
- ➔ Peculado
- ➔ Prevaricato
- ➔ Enriquecimiento ilícito
- ➔ Concusión

- ➔ Celebración indebida de contratos
- ➔ Usurpación
- ➔ Tráfico de influencias
- ➔ Abuso de autoridad
- ➔ Abuso de funciones públicas

Utilización indebida de información y de influencias derivadas del ejercicio de la función pública, entre otros.

La línea jurisprudencial del Consejo de Estado al tratar el tema de la moralidad en sus dos tipologías, es decir, como principio de la función pública y como derecho colectivo, entre los años indicados en la síntesis de la siguiente tabla, demuestran su hilo jurisprudencial cargado ampliamente a los derechos colectivos a la moralidad, lo que demuestra ser la mayor vulnerabilidad, desde luego concurriendo la violación de otros derechos.

Año	Radicación	M.P	Fecha	Ámbito de aplicación	Principio	Colectivo
2018 / 11 Fallos	25000-23-41-000-2012-00654-01	Roberto Augusto Serrato Valdés	19/07/2018	Acción Popular / D.Colectivo al goce del espacio público y moralidad		X
	20001-23-31-000-2010-00478-01	Carlos Alberto Zambrano Barrera	5/07/2018	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva		X
2019 / 11 Fallos	52001-23-33-000-2017-00307-02	Nubia Margoth Peña Garzón	25/07/2019	Acción Popular / D.Colectivo al goce del espacio público y moralidad adtiva		X
	25000-23-37-000-2010-02552-01	Marta Nubia Velazquez Rico	14/06/2019	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva		X
	05001-33-31-011-2010-00032-01	Ramiro Pazos Guerrero	4/03/2019	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva/ Omisión		X

				culminación obra pública		
2020 / 13 Fallos	85001-23-33-000-2017-00030-01	José Roberto Sáchica Méndez	05/10/2020	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva		X
	66001-23-33-000-2016-00522-02	Roberto Augusto Serrato Valdés	14/09/2020	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva		
	50001-23-33-000-2017-00098-01	Roberto Augusto Serrato Valdés	9/07/2020	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva / D.Colectivo goce de ambiente sano		X
	25000-23-41-000-2018-00433-01	Roberto Augusto Serrato Valdés	12/03/2020	Acción Popular / D.Colectivo al goce del espacio público y moralidad		X
2021 / 17 Fallos	19001-33-31-002-2011-00399-02	Alberto Montoya Plata	2/06/2021	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva / Omisión por inversión en entidad no vigilada por la Superfinanciera		X
	05001-33-31-007-2009-00132-01	Martín Bermudéz Muñoz	25/05/2021	Acción Popular / D.Colectivo a la moralidad adtiva / Defensa del patrimonio público		X
	25000-23-26-000-1999-01436-01	María Adriana Marín	19/02/2021	Nulidad y Restablecimiento por detrimento patrimonial	X	X

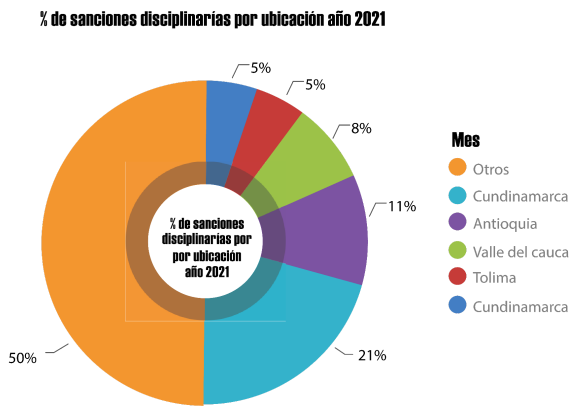
Partiendo del hecho que las actuaciones indebidas o incorrectas en cualquier modalidad por parte de los servidores, se generalizan al denominarlas como actos de corrupción, cabe tener en cuenta los índices que miden precisamente este asunto, donde se establece que en nuestro país, el tipo de corrupción más denunciado a través de los medios de comunicación corresponde en la mayoría a la “corrupción administrativa” representada en un 73%, seguida del 9% de

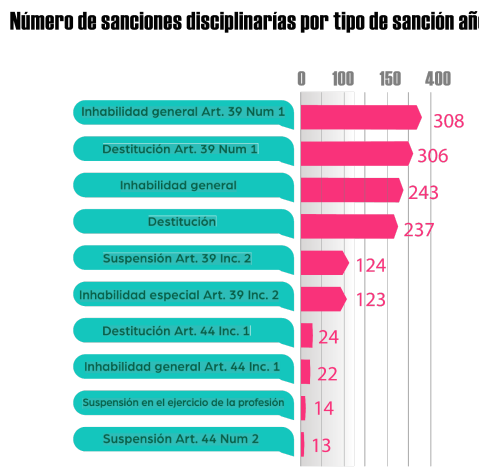
casos reportados relacionados con corrupción privada y un 7% de corrupción judicial.

De ese 73% indicado del sector público, el 37% de los delitos ocurrieron en el ámbito de la “contratación pública”, siendo esta el punto más álgido de la corrupción y se relaciona con las campañas a cargos públicos. A su vez, en cuanto a entes territoriales, se tiene que el 69% de los casos de corrupción son provenientes de alcance municipal, el 25% departamental y un 6% corresponden al nivel nacional (Datos de Monitor Ciudadano del Observatorio Anticorrupción de la Secretaría de Transparencia).

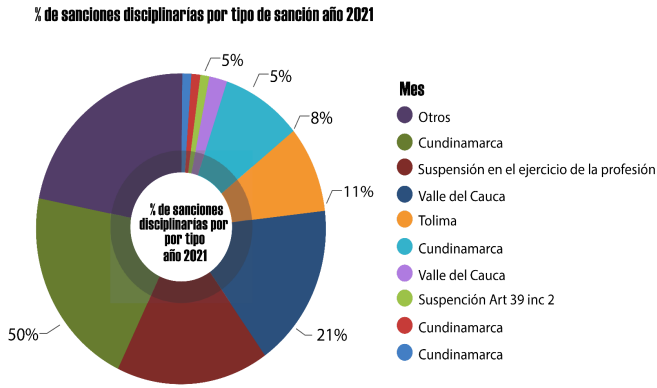
En la siguiente imagen se puede observar las sanciones impuestas a los servidores en varios departamentos, siendo Bogotá el más alto con un 21%, seguido de Medellín con el 11% y Valle del Cauca con un 8%.

Fuente: Monitor Ciudadano del Observatorio Anticorrupción





Fuente: Monitor Ciudadano del Observatorio Anticorrupción



Fuente: Monitor Ciudadano del Observatorio Anticorrupción

En 2021, el top diez del número y porcentaje de sanciones disciplinarias por tipología indica principalmente inhabilidades de diferente índole con 696 del total, le siguen destituciones de diferente índole con 587 y suspensiones de distinta índole con 151.

En la anterior imagen, podemos apreciar el porcentaje de conductas sancionadas, la Inhabilidad General del Art.39 Nr. 1 es la mayor con el 22% de los casos, le sigue la Destitución Art.39 con el 21% y, la Inhabilidad General y la Destitución con el 17% (Datos extraídos del Observatorio Anticorrupción de la Secretaría de Transparencia).

CONCLUSIÓN

La ética se consagra finalmente como una disciplina que se hace cada vez mucho más fuerte en su sentir, disposición y aplicación, es una necesidad inevitable para sostener la vida en comunidad que conlleve al fomento de las buenas prácticas de los valores y principios.

El interés general y el bien común se convierten en la esencia para que nuestra sociedad actúe de manera correcta, eliminando las malas intenciones y acciones que empequeñecen al individuo.

En este sentido, los servidores públicos de nuestro Distrito Especial de Santiago de Cali deben propender por el buen

desempeño para la correcta función pública pues la ética está implícita en todas las actuaciones de manera transversal.

Deben concientizarse en que su comportamiento es para un beneficio propio al conservar la oportunidad laboral, como también un beneficio a terceros, como lo es la comunidad, siendo la parte más importante en la ecuación del servicio, pues por ellos y para ellos se debe la función administrativa, cualquier duda o desviación que le conlleva a distanciarse de ese fin le acarreará, como se ha dicho, serias consecuencias legales, ya sea a través de la responsabilidad administrativa, disciplinaria, penal u otra promovido por el ofendido o perjudicado (comunidad o entidades).

Pero recordando que ni siquiera es necesario realizar varias actuaciones para caer en una multiplicidad de consecuencias, solo basta con permitirse infringir tan solo alguno de los principios y valores para convertirse en un sujeto responsable ante las autoridades y la opinión pública.

Nuestro Distrito, en aras al mejoramiento de procesos, ha interiorizado de manera consciente el alcance y necesidad de aplicar la ética por parte de los funcionarios como una disciplina en el servicio público para su correcto desarrollo y beneficio de la sociedad caleña.

Por ello, a través del Decreto 0478 de Agosto 2 de 2018, creó el Comité de Ética, conformado por seis integrantes de la administración (Director del DADII y del DACDI, Subdirector de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, Secretario de Educación, Jefe de la Oficina Asesora de Transparencia y un representante de los Servidores Públicos), el cual busca a través de acciones pedagógicas y de manera

preventiva promover el sentido y espíritu ético en cada uno de los servidores que conforman la planta administrativa, orientados a los fines esenciales del estado de conformidad con el Artículo 2 de la Carta Política.

Dicho Comité, actúa generando reuniones periódicas para analizar y evaluar el comportamiento y prácticas éticas, formulando planes, programas, proyectos para la divulgación, sensibilización e intervención de la gestión ética; analizando y aprobando en primera instancia el modelo para dicha gestión. Promueve estudios, sondeos, estadísticas, con miras a establecer las principales causas de déficit en la conducta ética de los funcionarios. Recomienda los controles y mecanismos para mejorar la eficiencia y garantizar la transparencia en las actuaciones administrativas; entre otras.

A su vez, se crea igualmente el equipo de Transparencia e Integridad de Cali – ÉTICA-, conformado por catorce Jefes de Oficina de las Unidades de Apoyo a la Gestión con las que cuenta la Alcaldía, quienes deben ser de carrera y no contar con antecedentes disciplinarios.

Este equipo “ÉTICA”, articula su trabajo con el Comité apoyando en la elaboración del diagnóstico ético, la declaración de principios y valores, los compromisos éticos, las estrategias pedagógicas y comunicativas para la divulgación y sensibilización del marco de Gestión Ética y el plan de mejora.

Participa activamente en la planeación de las estrategias para la gestión ética, apoya y ejecuta, las diferentes acciones previstas en las estrategias formativa y comunicativa.

Hace seguimiento a la implementación de las prácticas en todos los procesos y propone acciones de mejora para consolidar la gestión y/o ajustes de programación establecida por el Comité.

En lo concerniente a la consumación de una conducta violatoria por el servidor, se aplicará a modo correctivo los distintos procesos mencionados, ya sean, disciplinarios, administrativos, penales u otros, acarreando las sanciones correspondientes a que haya lugar en cada caso.

BIBLIOGRAFÍA

- Aristóteles (1566). Ética nicomaco. Antigua Grecia.Recuperado de:https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universal/etica_a_nicomaco_edincr.pdf

- Clara Inés Vargas (2008).Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre de la jurisdicción Constitucional, en su Sala Plena, en la Sentencia C-620.

- Régimen Disciplinario. Procedimiento ordinario, Procedimiento verbal, Pruebas. Cuarta edición. Fernando Brito Ruiz . Edit. Legis.

- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, M.P Sandra Lisset Ibarra Vélez, Julio 26 de 2018, Radicación No. 11001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14)

- Consejo de Estado (2018). Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, M.P Sandra Lisset Ibarra Vélez, Radicación No.11001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14).

- Ley Anticorrupción (2020). Secretaría de Transparencia. Recuperado:.http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/Paginas/corrupcion-mas-denunciada.aspx
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 25000-23-41-000-2012-00654-01. Julio 19 de 2018. M.P Roberto Augusto Serrato Valdés.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 20001-23-31-000-2010-00478-01. Julio 5 de 2018. M.P Carlos Alberto Zambrano Barrera.

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 52001-23-33-000-2017-00307-02. Julio 25 de 2019. M.P Nubia Margoth Peña Garzón.

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 25000-23-37-000-2010-02552-01. Junio 14 de 2019. M.P Marta Nubia Velázquez Rico.

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 05001-33-31-011-2010-00032-01. Marzo 4 de 2019. M.P Ramiro Pazos Guerrero.

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 85001-23-33-000-2017-00030-01. Octubre 5 de 2020. M.P José Roberto Sáchica Méndez.

- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 66001-23-33-000-2016-00522-02. Septiembre 14 de 2020. M.P Roberto Augusto Serrato Valdés.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 50001-23-33-000-2017-00098-01. Julio 9 de 2020. M.P Roberto Augusto Serrato Valdés.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 25000-23-41-000-2018-00433-01. Marzo 12 de 2020. M.P Roberto Augusto Serrato Valdés.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 19001-33-31-002-2011-00399-02. Junio 2 de 2021. M.P Alberto Montoya Plata.
- Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 05001-33-31-007-2009-00132-01. M.P Martin Bermúdez Muñoz.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Radicación número: 25000-23-26-000-1999-01436-01. Febrero 19 de 2021. M.P María Adriana Marín.
- Ley 599 de 2000 - Título XV -Delitos contra la administración pública del Código Penal Colombiano.
- Corte Suprema de Justicia. Auto de febrero 4 de 1981. Citado en López Morales Jairo: Jurisprudencia Civil, página 1174.
- Consejo de Estado el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, quien, en su Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en la sentencia con radicado ACU-1016 del 18 de noviembre de 1999, cuya consejera ponente fue la Dra. María Elena Giraldo Gómez.
- Datos de otros contratos (Interadministrativos, PS, bienes y servicios, consultoría, obras,) Piso 15 del CAM / Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación.
- Consejo de Estado en su Sección Tercera, Sentencia del 30 de agosto de 2007. Rad. AP-00618-01.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, M.P Jaime Orlando Santofimio, Junio 8 de 2011, Radicación número: 25000-23-26-000-2005-01330-01.
- Alcaldía de Santiago de Cali.(2021).Reporte de contratos de los funcionarios Recuperado de:

https://www.cali.gov.co/contratacion/publicaciones/160979/reporte-de-contratos/

- Datos de servidores públicos. Piso 14 del CAM / Departamento de Planeación del Talento Humano Subproceso.
- Datos estadísticos de quejas disciplinarias en DACDI de Santiago de Cali del 2018 a 2023.
- Código de Ética. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID-2006, pp. 181-182).
- Fuente: OCDE. La ética en el servicio público, p. 110-111.
- Francisco Osornio Corres. La administración pública en el mundo. UNAM, p. 4.
- Concepto No. 469331 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 80 de 1993 - Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Consejo de Estado. Sección Tercera. Sentencia del 30 de agosto de 2007. Rad. AP-00618
- Artículo 122 de la C.N
- Artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968
- Artículos 5, 6 y 8 del Decreto Legislativo 1050 de 1968.
- Artículos 1 a 3 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969
- Artículos 2 a 5 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973
- Artículo 209 de la C.N. La función administrativa
- Artículo 2º de la Ley 909 de 2004 - Principios de la función pública
- Artículo 123 de la C.N / Servidores públicos
- Artículo 3º de la Ley 1437/11 (CPACA)
- Artículo 25 de la Ley 1952 de 2019
- Artículo 48 de la Ley 1952 de 2019
- Artículo 23 de la Garantía de la función pública
- Artículo 26 de la Ley 1952 de 2019
- Artículo 27 de la Ley 1952 de 2019
- Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019
- Artículo 1º de la Ley 909 de 2004
- Artículo 3º de la Ley 489 de 1998
- Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019
- Parágrafo del Artículo 26 de la Ley 10 de 1990