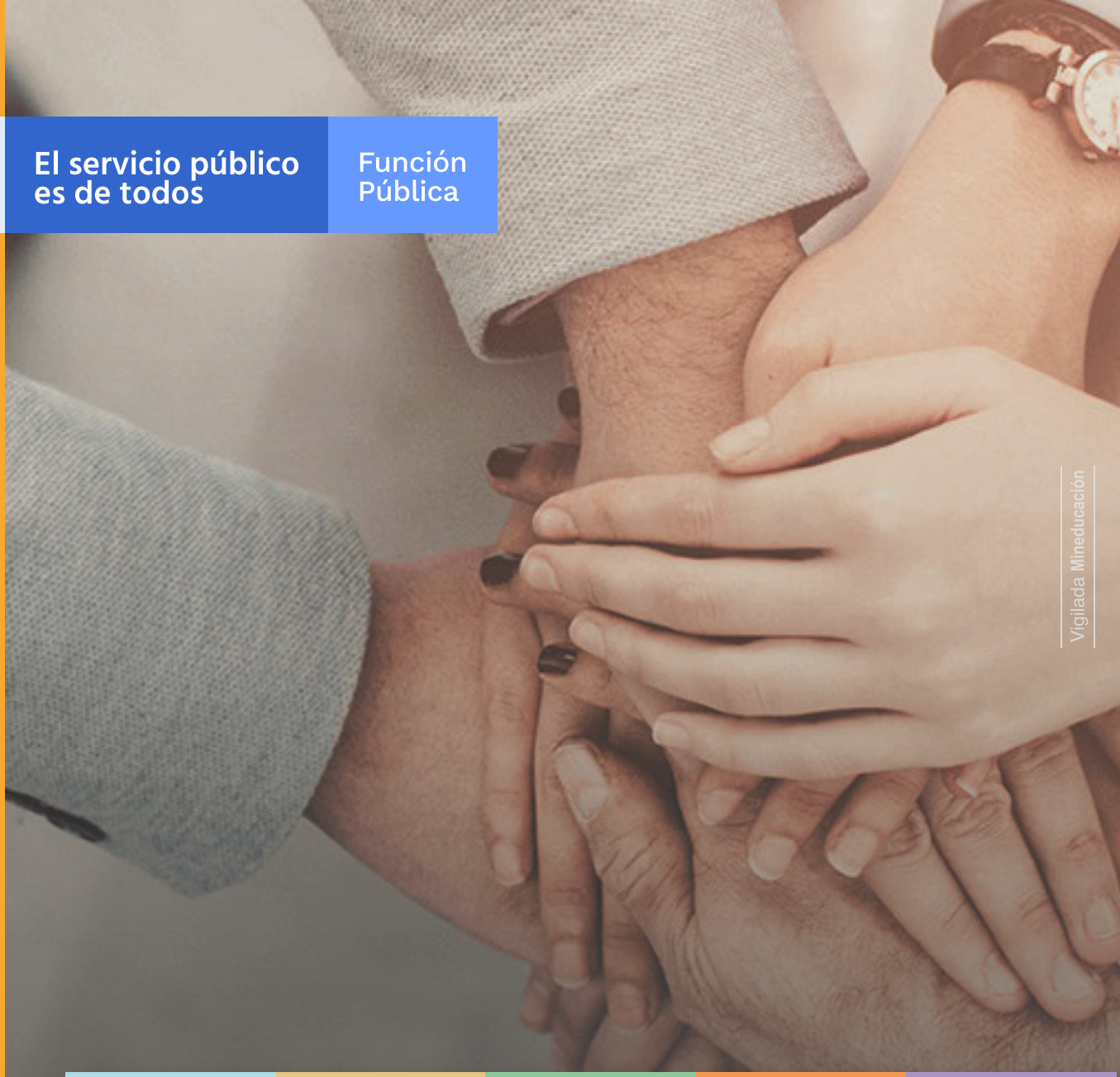
El servicio público es de todos

Función Pública



Vigilada Mineducación

Integridad, transparecia y lucha contra la corrupción

Subdirección de Proyección Institucional - ESAP

Escuela Superior de Administración Pública

El servicio público es de todos

Función Pública

Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

Departamento de la Función Pública

Fernando Antonio Grillo Rubiano
Director

Claudia Patricia Hernández León
Subdirectora

María Magdalena Forero Moreno
Directora de Gestión del Conocimiento

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Fernando Augusto Segura Restrepo
Director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Coordinación:
Elsa Yanuba Quiñones
Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Autor
Edinson Gabriel Malagón Mayorga

Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Pedro Eugenio Medellín Torres
Director Nacional

Fernando Guzmán Rodríguez
Subdirector Académico

Jairo Díaz Pinzón
Subdirector de Alto Gobierno

Mauricio Vasco Moscovith
Subdirector de Proyección Institucional

Ruby Maritza Gerena Useche
Jefe Departamento de Capacitación

Corrección de estilo, acompañamiento pedagógico, diseño instruccional, diseño gráfico y virtualización. **Equipo Componente 1** Fortalecimiento del proceso de capacitación virtual. Proyecto ESAP – CMA

Fecha última versión. Julio 2019

ESAP - CMA ha verificado, hasta donde es posible, que el contenido de los enlaces web citados y presentados en este curso sean verídicos y que correspondan; sin embargo, y debido a la naturaleza dinámica de internet, ESAP - CMA no puede responsabilizarse por el correcto y adecuado funcionamiento de los mismos.

Las imágenes de este documento han sido compradas a través de: https://www.123rf.com

Escuela Superior de Administración Pública

Tabla de contenido

Objetivo 5

Justificación – Resumen 6

Tema 1. ¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción? 8

1.1. Avances de Colombia en la lucha contra la corrupción: marco normativo e institucional. 10

1.2. ¿Hecha la ley, hecha la trampa? 14

1.3. ¿Cómo podemos contribuir al cambio cultural y a la luchacontra la corrupción? 16

Tema 2. ¿Qué es la transparencia? **18**

2.1. Transparencia de la gestión pública. **19**

2.2. ¿Cómo se reglamenta el acceso a la información pública? **21**

2.3. Contribución de la Ley de Transparencia en la lucha contra la corrupción **21**

Tema 3. Definición de integridad. **23**

3.1. Contexto de ausencia de valores y desconfianza ciudadana **23**

3.2. ¿Qué es la integridad? **26**

3.3. Código de integridad: valores del servicio público **29**

3.4. Conflictos de intereses **40**

Glosario **43**

Lista de Referencias **45**



Objetivo
de aprendizaje

Sensibilizar a los servidores públicos acerca de la importancia de la legalidad, la transparencia y la integridad en el ejercicio de sus funciones en las entidades públicas con el fin de actuar acorde con los valores del servicio público en su contexto laboral.

Justificación – Resumen

Las personas que están vinculadas de cualquier manera a alguna entidad pública en nuestro país deberían parar las labores por un par de minutos y responder la pregunta:

¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia?

Este interrogante, que a primera vista parece básico, no resulta fácil de responder.

Las personas que tienen contratos de prestación de servicios o pertenecen a la planta de la entidad, aquellas que trabajan para las entidades del orden central o territorial, las que recientemente fueron vinculadas o las que tienen una amplia experiencia, debemos tener presente que ser servidor público no es cualquier labor. Ser servidor público implica un comportamiento especial, un deber ser particular y una manera específica de actuar, siempre orientada bajo el sentido de la ética de lo público.

Esta unidad de legalidad, transparencia e integridad en la función pública les ofrece a los servidores públicos el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.

Asimismo, esta unidad presenta a los servidores públicos colombianos los principios y valores que deben orientar sus decisiones y comportamientos para lograr de manera práctica la ética de lo público y contribuir a la lucha contra la corrupción, que hoy en día representa uno de los principales problemas que enfrenta el servicio público.

La primera parte de esta unidad, “Cultura de la Legalidad”, trata acerca del cumplimiento de las normas desde una forma reflexiva que pretende activar en el servidor público la importancia de emprender un cambio cultural que rompa con el refrán popular “hecha la ley, hecha la trampa” basados en la ineludible tarea de cualquier servidor público: cumplir y hacer cumplir las normas.

La segunda parte de esta unidad, “Transparencia”, ofrece al servidor público herramientas para luchar contra la corrupción desde la prevención. La información es un derecho ciudadano que el servidor público debe garantizar. Todo acto de corrupción se enmarca en la oscuridad de la ilegalidad. La transparencia y el acceso a la información es la luz que irrumpe esta oscuridad.

La tercera y última parte de esta unidad, “Integridad”, brinda al servidor público las herramientas para fortalecer los valores éticos en su labor diaria. El principal aporte que puede hacer un servidor público a la lucha contra la corrupción es que sus comportamientos y decisiones estén orientados por la ética de lo público.

Continuemos para reflexionar acerca de los contenidos de esta unidad, poner en práctica y promover en nuestras labores diarias los valores acá expuestos.



Tema 1

¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción?

Los servidores públicos en Colombia, o quienes estén próximos a ingresar a una entidad, deben tener presente que nuestro país necesita seguir avanzando en ser una sociedad más justa, equitativa y productiva. El camino hacia la equidad implica el compromiso de todos los servidores para ser implacables contra la corrupción.

La corrupción se ha convertido en la principal preocupación en la agenda pública de Colombia, pues se ha evidenciado la manera en que esta incide negativamente en el desarrollo económico y social del país. Sin embargo, el concepto de corrupción es amplio y las personas muchas veces se refieren a soborno, prevaricato, coimas, fraude y más formas de desviación de recursos sin tener claridad a qué se refieren.

¿Qué es la corrupción?

La definición más común de corrupción es la que ofrece la organización Transparencia Internacional, que la relaciona con el abuso del poder para beneficio propio **(Transparency International, 2009)** en detrimento de los intereses colectivos. El Banco Mundial define la corrupción como el abuso de una función pública para obtener beneficios privados y excluyentes **(Banco Mundial, 1997)**. En el CONPES 167 de 2013 que define la Estrategia Nacional de la Política Publica Integral Anticorrupción la define como "el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado". **(DNP, 2013)**

La corrupción puede tener diversas manifestaciones en la práctica. Luis Jorge Garay identifica dos tipos de corrupción: la pequeña y la gran corrupción. La pequeña corrupción tiene como principal ámbito los trámites, licencias y permisos ordinarios. Por su parte, la gran corrupción se manifiesta en la contratación pública y en la expedición de normas. De esta forma, la corrupción puede ser por una gestión pública incontrolada: corrupción pequeña, o puede ser sistémica y conducir a la cooptación del Estado: corrupción grande (Garay, 2018).

En todo caso, cualquier definición de corrupción encuentra como elemento común la participación de un funcionario público. Razón suficiente para entender que los servidores públicos somos los primeros llamados a emprender la tarea para erradicar la corrupción en el país.

Aunque la lucha contra la corrupción es una tarea en la que todos los servidores públicos coinciden y reafirman su importancia, muchas veces sentimos que es una batalla perdida o sencillamente se resignan a trabajar con estas prácticas. La resignación a convivir con la corrupción se ha venido convirtiendo en una característica cultural muy propia de los colombianos. De hecho, en uno de los más recientes casos de corrupción, el sindicado afirmo que "la corrupción es inherente al ser humano" (El Tiempo, 2011).

1.1. Avances de Colombia en la lucha contra la corrupción: marco normativo e institucional

A pesar del contexto pesimista, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo el marco normativo e institucional para la lucha contra la corrupción. Entre los principales avances que ha emprendido el país se encuentran:

1.1.1. Entidades en la Rama Ejecutiva



Colombia ha tenido una amplia lista de entidades en el Gobierno nacional para combatir la corrupción. Actualmente, sobresalen dos nuevas entidades que todo servidor público debe conocer:

- **Secretaría de Transparencia:** es una dependencia misional del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. Su objeto es el de asesorar al presidente en la formulación y diseño de Políticas Públicas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción. Para más información sobre la Secretaría de Transparencia podemos ir a los materiales de consulta de esta unidad.
- **Agencia Colombiana de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente:** es una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional adscrito al Departamento Nacional de Planeación. Tiene como objetivo desarrollar e impulsar Políticas Públicas y herramientas orientadas a la organización y articulación de los partícipes en los procesos de compras y con-

tratación pública, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado. Para más información sobre la Agencia Colombiana de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, podemos ir a los materiales de consulta de esta unidad.

A su vez, se han fortalecido entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública, que creó la Dirección de Participación, Trasparencia y Servicio al Ciudadano. Esta nueva dirección de Función Pública tiene el reto de definir e institucionalizar una estrategia integral que mejore la relación del Estado con el ciudadano que les permita a todas las entidades de la administración pública activar y consolidar la participación ciudadana en la gestión y promoción de la transparencia e integridad.

1.1.2. Expedición de Políticas Públicas y normas

Por otra parte, en las últimas dos décadas Colombia ha actualizado y fortalecido su marco normativo para la lucha contra la corrupción. Entre las normas más importantes que deben tener presente los servidores públicos se destacan:

- **El CONPES 167 (Estrategia nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción):** el objetivo es fortalecer las herramientas y mecanismos para la prevención, investigación y sanción de la corrupción en Colombia. Las acciones que propone el CONPES están dirigidas, desde la perspectiva preventiva, a mejorar el acceso y la calidad de la información pública, mejorar las herramientas de gestión anticorrupción, aumentar la incidencia del control social sobre la gestión pública y promover la integridad y la cultura de la legalidad en el Estado y la sociedad. De otra parte, desde la perspectiva de la investigación y sanción, se incluyen acciones para luchar contra la impunidad en los actos de corrupción. (DNP, 2013)
- **Ley 1474 de 2011 "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":** o mejor conocida como el Estatuto Anticorrupción; establece una combinación de medidas administrativas, penales, disciplinarias, fiscales y pedagógicas, así como el trabajo de organismos especiales de lucha contra la corrupción orientados a una mejor coordinación interestatal a nivel nacional y local. El estatuto también establece un mecanismo de interlocución entre el Estado y la sociedad civil. (Ley 1474, 2011)
- **Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional):** la cual tiene como objetivo que la información en posesión, custodia o bajo control de cualquier entidad pública esté a disposición de todos los ciudadanos, de manera veraz, completa y en formatos accesibles. La

Ley establece una serie de disposiciones encaminadas a proteger este Derecho Fundamental, a través de 1) el fortalecimiento de obligaciones para el acceso a la información, 2) el establecimiento de nuevos deberes y obligaciones en materia de publicación y respuesta a solicitudes y 3) afianzar el sistema de acceso a la información pública. (Ley 1712, 2014)

- **Ley 1757 de 2015 "Disposiciones en Materia de Promoción y Protección del Derecho a la Participación Democrática":** La lucha contra la corrupción supone de una ciudadanía activa y propositiva; por ello, la Ley de Participación tiene cuatro grandes componentes. El primero, hace referencia a los mecanismos de participación ciudadana; el segundo, a la institucionalidad de la participación ciudadana; posteriormente, a todo lo relacionado con la participación ciudadana en la Gestión Pública; finalmente, a la rendición de cuentas y el control social. (Ley 1757, 2015)



1.1.3. Articulación interinstitucional

El trabajo coordinado entre los diversos agentes es fundamental para lograr efectividad en la lucha contra la corrupción. Actualmente, los principales espacios de articulación en Colombia son la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización. A continuación, veremos de qué se tratan.

- **Comisión Nacional de Moralización:** El Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) retomó y fortaleció la figura de la Comisión Nacional de Moralización como una instancia integrada por las cabezas de las ramas del poder público y los organismos de control. La Comisión Nacional fue creada con el fin de propiciar una

adecuada coordinación y colaboración entre las entidades en materia de lucha contra la corrupción. Ha concentrado sus esfuerzos en coordinar la realización de acciones conjuntas, así como el intercambio de información para la lucha contra la corrupción frente a entidades del orden nacional o territorial.

- Comisiones regionales de moralización: son instancias departamentales encargadas de poner en marcha los lineamientos de la Comisión Nacional de Moralización y coordinar las acciones de los órganos de prevención, investigación y sanción de la corrupción.

1.1.4. Instancias ciudadanas

La corrupción es un flagelo que requiere del esfuerzo de la sociedad civil y la ciudadanía en general. Además de las veedurías ciudadanas, el Estatuto Anticorrupción, Ley 1474 de 2011, creó la **Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción.** Esta es una instancia para que la sociedad civil pueda contribuir a hacer seguimiento a las políticas, programas y acciones formuladas e implementadas por el Estado y el Gobierno Nacional para la prevención, control y sanción de la corrupción. La Comisión está compuesta por un representante de cada uno de los siguientes sectores: gremios económicos, las ONG dedicadas a la lucha contra la corrupción, organizaciones sindicales, universidades, medios de comunicación, veedurías ciudadanas, el Consejo Nacional de Planeación y la Confederación Colombiana de Libertad Religiosa, Conciencia y Culto.

Además de la expedición de normas, creación de entidades, el fortalecimiento de la articulación interinstitucional y mecanismos de diálogo con la sociedad civil, Colombia ha tomado otras medidas que vale la pena tener en cuenta y que conoceremos a continuación.

1.1.5. Adhesión a escenarios internacionales en materia de transparencia, lucha contra la corrupción y soborno trasnacional

Colombia se adhirió a la Convención Anticohecho de la OCDE, la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, la Convención Interamericana de Lucha Contra la Corrupción, la Alianza para el Gobierno Abierto, la iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas, entre otras.

1.1.6. Creación del Observatorio de Transparencia y Anticorrupción

El Observatorio es una herramienta para la medición y análisis del fenómeno de la corrupción, a partir de la interacción entre entidades, ciudadanos, y organizaciones públicas y privadas del orden nacional y territorial, para contribuir a elevar el nivel de transparencia en la gestión pública.

El trabajo del Observatorio gira en torno a tres ejes:

1. Medir: recopilar, analizar y visibilizar indicadores sobre transparencia y anticorrupción.
2. Educar: brindar herramientas para la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción.
3. Dialogar: facilitar espacios para el diálogo entre ciudadanía, academia y servidores públicos.



1.2. ¿Hecha la ley, hecha la trampa?

En Colombia hay una creencia compartida y fuertemente arraigada de que las leyes serán la solución de diversos problemas que afectan en el país. En diferentes circunstancias de la vida nacional colombiana, sobre todo cuando los problemas se vuelven visibles ante la opinión pública, se solicita con furor un mayor peso de la ley, a tener mayor control de su cumplimiento y/o endurecer las penas asociadas (DAFP, 2018).

Se dice que Colombia tiene desde la creación del Congreso de la República, el 27 de noviembre de 1820 hasta el año 2017, un total de 5'967.000 leyes vigentes (Canal 1, 2017) (Pico, 2018).

Sin embargo, esta fuerte tradición legalista que tiene Colombia se contradice con una cultura del incumplimiento de reglas que se hace dramáticamente evidente con un adagio popular que todos los servidores públicos conocemos: "hecha la ley,

hecha la trampa". La corrupción es un problema estructural que no solo se manifiesta en la gestión pública, es un problema social. Justamente, el incumplimiento de normas en la sociedad genera que la corrupción sea considerada un problema irrelevante o incluso socialmente aceptado. De esta forma, el incumplimiento de las leyes es un síntoma de una sociedad que acepta, replica o se adapta a la corrupción.

La lucha contra la corrupción requiere del marco normativo e institucional, el cual Colombia ha venido construyendo y fortaleciendo. Sin embargo, estos avances institucionales son insuficientes si nuestra cultura sigue reconociendo y hasta admirando la cultura de la ilegalidad.

Los servidores públicos, por nuestros patrones de creencias, percepciones y comportamientos, tendemos a incumplir o convivir con incumplidores de normas. Sin embargo, somos los servidores los actores llamados a transformar esta realidad y convertirnos en actores de cambio en nuestras labores.

El incumplimiento de la ley es una característica social que ha sido estudiada para el caso colombiano y latinoamericano. Mauricio García Villegas hace una clasificación de los que desobedecen las normas desde un ámbito cultural (García, 2017) y los citaremos a continuación.

1.2.1. El vivo

Representa la capacidad para salirse con la suya. Cree que las reglas son para romperlas y de esta manera sobresalir ante los demás. Una de las principales características del vivo es su competencia con el Estado. Lo público es un botín y los castigos a recibir como la cárcel o una multa son parte del juego, pero no representa sanción moral o social. Lamentablemente, en nuestra cultura el vivo es admirado.

1.2.2. El rebelde

La desobediencia de los rebeldes se sustenta en la creencia que la justicia es más importante que la ley. En un país donde la desigualdad e inequidad es la tendencia se gestan dos procesos sociales. Por un lado, está la obsesión por el estatus y el reconocimiento social y, por otro, la creencia de que la ley es para los de ruana.

1.2.3. El arrogante

Este tipo de desobediencia se representa con claridad en la expresión: "¿Usted no sabe quién soy yo?". Esta frase, escuchada con frecuencia en estos días, la usa quien incumple la norma porque considera que posee valores superiores que justifican su falta. En nuestra cultura, el estatus y el reconocimiento social son factores en la legitimidad de la ilegalidad, como, por ejemplo, en el narcotráfico.

1.2.4. El desamparado

La justificación para este tipo de incumplimiento se basa en la necesidad, o porque no queda otro remedio. El desamparo como razón para el incumplimiento de normas puede tener dos expresiones, en primer lugar, porque la norma no tiene sentido en el contexto socioeconómico, o, en segundo lugar, porque están en grave riesgo mis intereses personales. Un ejemplo son las personas que no pagan el pasaje de Transmilenio argumentando que no tienen el dinero para pagar.

1.3. ¿Cómo podemos contribuir al cambio cultural y a la lucha contra la corrupción?



En las últimas dos décadas ha habido una creciente tendencia al fortalecimiento del enfoque preventivo en las políticas de lucha contra la corrupción en los países desarrollados, en la última etapa, también en países en vía de desarrollo. Este enfoque preventivo surge a raíz de la necesidad de complementar los aspectos normativos de estas políticas. Como lo afirman Manuel Villoria y Agustín Izquierdo (2016), regenerando la democracia y luchando contra la corrupción desde el servicio público:

> Las leyes son necesarias para atajar toda clase de conductas desviadas, pero a veces no son suficientes. En ocasiones, esas regulaciones normativas no agotan ni mucho menos las posibles zonas de interferencia o de colisión que puedan producirse entre lo público y lo privado (Villoria & Izquierdo, 2016).

A lo anterior, se le suma la propuesta de Báez y Passas (2017), quienes indican que “tener demasiadas normativas y burocracias en el diseño

e implementación de políticas de buen gobierno puede resultar en un exceso de mecanismos legales simbólicos que tienen poco impacto en la incidencia y percepción de la corrupción" (Baez & Passas N, 2017). Es un llamado a pensar en formas innovadoras, no normativas, de generar incentivos positivos en torno a la integridad.

Esto, por supuesto, no es sencillo, pues requiere un trabajo constante y cercano con los servidores, que logre realmente interiorizar la importancia de un ajuste o fortalecimiento de los comportamientos. Esta estrategia bidimensional es de largo aliento, lo cual no es del todo bien visto, pues, al no generar resultados visibles a corto plazo, existe mucho escepticismo a la hora de promover la integridad como herramienta contra la corrupción. A pesar de esto, trabajar a largo plazo con un enfoque de prevención es, sin duda, primordial para mejorar la capacidad del Estado, su legitimidad y la confianza de los ciudadanos en el mismo.



Tema 2

¿Qué es la transparencia?

La transparencia puede tener múltiples definiciones. La más común es la relaciona con la cualidad de un objeto que permite ver con nitidez a través de él o cuando deja pasar la luz. Para los servidores públicos, la definición de transparencia también hace referencia a una cualidad.

¿Entonces qué es la transparencia en el contexto de la función pública? Según Transparencia Internacional, la transparencia es "la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. Como regla general, los funcionarios públicos, empleados públicos, gerentes y directores de empresas y organizaciones, y las juntas directivas tienen la obligación de actuar de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas" (Transparency International, 2009).

De acuerdo con la Corporación Transparencia por Colombia, la transparencia es el "marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto y a modo de vitrina, al escrutinio público (Transparencia por Colombia, 2010).

Transparencia por Colombia identifica tres dimensiones de la transparencia en el marco jurídico:

2.1. Transparencia de la gestión pública

Implica la existencia de reglas claras y conocidas para el ejercicio de la Función Pública (planeación, decisión, ejecución y evaluación de programas y planes), así como de controles para la vigilancia de estas.

2.1.1. Transparencia en la rendición de cuentas

Esta conlleva la obligación de quienes actúan en función de otros, de responder eficaz y recíprocamente sobre los procesos y resultados de la gestión pública.

2.1.2. Transparencia en el acceso a la información pública

Consiste en poner a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la administración, salvo los casos que expresamente establezca la ley (Secretaria de Transparencia, 2015).

Para comprender la razón por la cual los servidores públicos debemos tener la cualidad de ser transparentes, lo primero que debemos hacer es énfasis en que la información es un derecho ciudadano.

Para tener en cuenta...

La Constitución Política de 1991 también reconoce y garantiza el derecho de acceso a la información en varios artículos:

- **Artículo 15:** establece que los ciudadanos tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellos en los bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas, haciendo referencia al derecho de *Habeas Data.*

- **Artículo 20:** protege el derecho de toda persona de expresarse libremente y con ello de informarse y recibir información veraz e imparcial.

- **Artículo 23:** establece el derecho de toda persona de presentar peticiones respetuosas a las autoridades y a que estas sean respuestas con brevedad.

- **Artículo 74:** hace referencia a la garantía general de todos los ciudadanos de acceder a los documentos públicos, salvo los casos por ley.

2.2. ¿Cómo se reglamenta el acceso a la información pública?

Aunque el acceso a la información como derecho está contemplado en convenciones internacionales y en la Constitución, se hizo necesario reglamentar todos los procedimientos, mecanismos y herramientas para garantizar el pleno goce. De esta forma se expidió la Ley 1712 de 2014, más conocida como la "Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional". Los principales propósitos de esta Ley son:

- Posicionar el derecho de acceso a la información como un Derecho Fundamental plenamente reglamentado.
- Ampliar el ámbito de aplicación del sistema de acceso a la información, aumentando el número de sujetos obligados garantizando así el derecho en su expresión más amplia.
- Clarificar y ampliar los instrumentos y herramientas para el ejercicio del Derecho Fundamental (Secretaria de Transparencia, 2015).

2.3. Contribución de la Ley de Transparencia en la lucha contra la corrupción

La transparencia y el acceso a la información es la medida preventiva más importante para la lucha contra la corrupción que deben desarrollar los países. Es el mecanismo que enciende la luz en la oscuridad de la ilegalidad. En la lucha contra la corrupción, la Ley de Transparencia contribuye en tres factores:

- Como herramienta de participación democrática, permite conocer las actuaciones del Gobierno, controlar su funcionamiento y gestión y controlar la corrupción.
- Como medio para empoderar a los ciudadanos ya que con mayor disponibilidad a la información que afecta nuestras vidas permite mejores decisiones individuales y mayor autonomía.
- Como instrumento facilitador de otros Derechos Humanos ya que los ciudadanos podemos conocer la existencia de políticas y programas y exigirlos sin intermediarios.

Los servidores públicos desempeñan un rol fundamental para la garantía del Derecho al Acceso a la Información. La actitud ética de los funcionarios públicos es imprescindible, pues deben estar

siempre dispuestos a brindar la información y a una gestión de gobierno más democrática; que en definitiva fortalecerá la confianza de la ciudadanía en las instituciones y hará que como Estado seamos responsables de nuestros actos.

La cultura del secreto todavía está presente en la actuación de muchos servidores públicos. Las trabas y los obstáculos para entregar información son recurrentes y la idea de que la información le pertenece al funcionario o empleado todavía permanece presente.

La transparencia implica un cambio de mentalidad en los servidores públicos de Colombia. Deben comprender que la información le pertenece al ciudadano y que el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información implica no solo estar dispuestos a entregar información en las mejores condiciones de calidad y contenido, sino que también debemos estar dispuestos a publicar y divulgar información proactivamente.





Tema 3

Definición de Integridad

3.1. Contexto de ausencia de valores y desconfianza ciudadana

Actualmente, en un contexto de ausencia de valores y desconfianza ciudadana, las personas que están vinculadas a las entidades públicas en Colombia deben saber que a su alrededor se tienen diferentes maneras de valorar su trabajo. Lamentablemente, las valoraciones que se tienen de los servidores públicos en la mayoría de los casos son negativas, ya que tanto la ciudadanía como los mismos compañeros de labores tienden a poner en duda los valores éticos y predomina la desconfianza.

Las valoraciones negativas hacia los servidores se demuestran en dos estudios. Por un lado, la Encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional (EDI) (DANE, 2018), identifica la ausencia de valores. Por otro lado, la medición de capital social para Colombia aplicada por la Corporación para el Control Social (CONTRIAL, 2018) evidencia la desconfianza ciudadana.

3.1.1. Encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional (EDI)

La EDI es aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) con el propósito de medir la percepción de los servidores públicos del país. Los resultados para el año 2018 arrojaron que el 42,8 % de los servidores consideran que la ausencia de valores éticos es el factor que más influencia puede tener para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública; seguido por factores con porcentajes menores como falta de controles con el 12,9%, y falta de sanción con el 9,4% (DANE, 2018).

La Figura 1 muestra los resultados de la EDI en cuanto a la pregunta por los factores que pueden influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública para el año 2018.

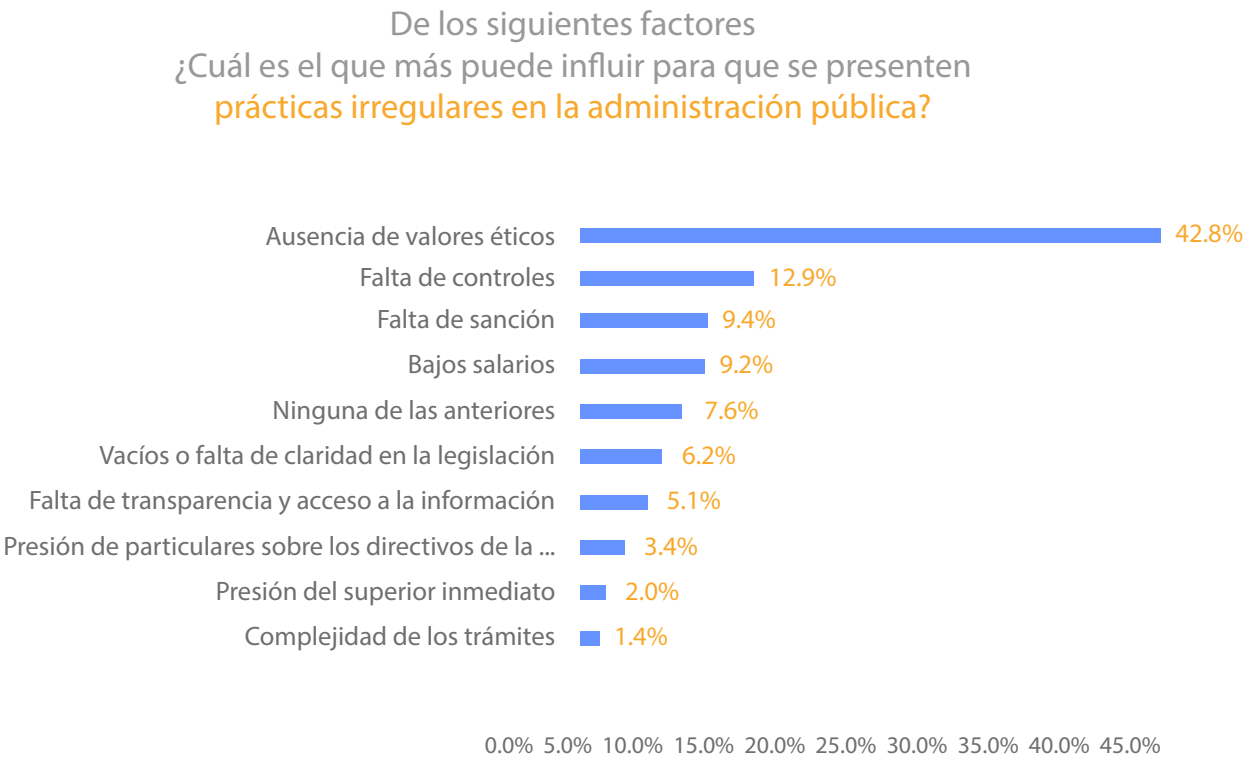


Figura 1. Resultados de la Encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional (EDI) para el año 2018 sobre la pregunta: De los siguientes factores ¿Cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?. Elaboración propia. Fuente: DANE, 2018

3.1.2. Medición de capital social para Colombia

Por su parte, en los resultados de la cuarta medición para el año 2018 del capital social para Colombia, que es aplicada por CONTRIAL desde el año 1997, muestra que la confianza en la administración pública en general es muy baja, con solo 1,9 sobre 10. Con el problema de que la confianza de la ciudadanía en la administración pública, así como en las instituciones en general, es cada vez más baja con el pasar de los años. La medición de capital social también demuestra que la confianza en el gobierno del ámbito territorial es más baja, pues para el Gobierno Municipal es de 1,72 y para el Departamental 1,14 sobre 10 (CONTRIAL, 2018).

La Figura 2 muestra los resultados de la cuarta medición de capital social. Allí podrá encontrar que, además de la desconfianza hacia la administración pública, la medición destaca que la Iglesia es la institución con mayor confianza con 6,4 sobre 10, mientras que el Congreso tiene el nivel más bajo de confianza ciudadana con 0,86.

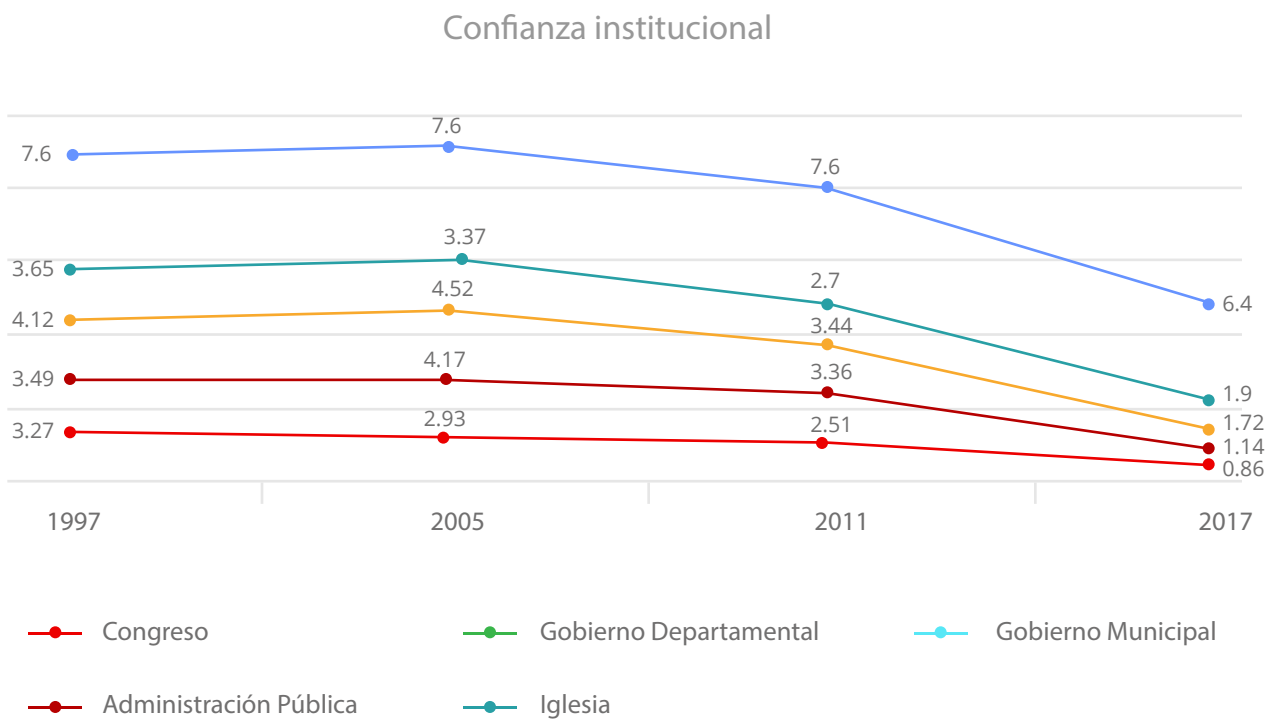


Figura 2. Resultados de la cuarta medición de Capital Social en Colombia sobre la confianza institucional para el año 2018. Fuente: (CONTRIAL, 2018)

Por todo lo anterior, las personas que hagan parte de una entidad pública o que estén próximas a ingresar deben saber que cargan con una percepción negativa. Por esta razón, un buen servidor público colombiano se debe destacar por sus conocimientos técnicos y habilidades para resolver problemas al igual que por su capacidad de gestión, pero fundamentalmente se debe destacar por los valores éticos con que desarrolla sus tareas. Un servidor público en nuestros días requiere que sus comportamientos cotidianos estén orientados por valores éticos y dirigidos para construir confianza en los ciudadanos. Es decir, ser un servidor público con integridad. A partir de este contexto, ¿Qué entendemos entonces por integridad?

A continuación responderemos a este interrogante.

3.2. ¿Qué es la integridad?

En asuntos de integridad encontramos muchas definiciones, una en particular, la del economista estadounidense Anthony Downs, fue la que adoptó Función Pública:

> **"La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones..." y agrega "... La integridad es esencial para que sean eficientes las relaciones interpersonales, porque el engaño desfigura los mensajes que transmitimos, crea una niebla y ya no sabemos de qué estábamos hablando" (Downs, 1957).**

Según está definición, la integridad es esencial en el cumplimiento de las promesas de manera transparente y eficiente. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal que, en el sector público, también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor público le hace al Estado y a la ciudadanía de cumplir a cabalidad su labor.



3.2.1. Componentes de la definición de integridad

En las entidades públicas hay tensiones constantes entre los intereses generales de la sociedad y los intereses personales de los servidores, lo cual pone en riesgo el cumplimiento de la promesa de prevalecer el bien común por encima del bien individual. Entonces, se hace necesario establecer particularidades del concepto de integridad frente a la labor pública. En este sentido se ubica la aproximación sobre integridad de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La OCDE afirma: “La integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017)

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, tiene también un sentido práctico, pues se trata de comportamientos ajustados al cumplimiento de las promesas que los servidores públicos hacen a la ciudadanía. De acuerdo con lo anterior, la integridad también tiene que ver con la eficiencia y productividad del sector público.

El último elemento a tener en cuenta para comprender la definición de integridad tiene que ver con el divorcio entre ley, moral y cultura; el que hace referencia a la carencia de aprobación moral o cultural de las obligaciones legales y aprobación cultural y/o moral de acciones ilegales (Mockus, 1999).

Ley, moral y cultura se entienden como sistemas reguladores del comportamiento o sistemas normativos en el marco de un grupo social, Son, entonces, formas de regulación jurídica, cultural (colectivo) y moral (individual). Cuando las leyes (colectivas) no están en armonía con mi moral (individual) no hay apropiación del sentido de lo público o se promueve la ilegalidad (DAFP, 2018).

3.2.2. Componentes de la definición de integridad a través de un caso

Planteemos y analicemos un caso para comprender el sentido práctico y cotidiano de la definición de integridad en el servicio público:

La factura de telefonía celular

Roberto es un funcionario público que labora entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. Son las 4:45 p.m. y hoy es el último día de plazo para el pago de su servicio de telefonía celular. Roberto olvidó imprimir la factura y pagarla con antelación. A unos 20 minutos de la oficina en dónde trabaja Roberto, existe una sucursal bancaria en donde puede pagar su factura, pero esta solo atiende hasta las 5:30 pm por lo que Roberto no tiene tiempo suficiente para buscar un café internet e imprimir la factura. Dada la situación, Roberto decide usar la impresora de la entidad para imprimir la factura de pago de su servicio de telefonía móvil y se apresura a pagarlo antes de que la sucursal bancaria cierre.

De acuerdo con esta situación, ¿Cree que Roberto obró con Integridad?

Como veremos, este sencillo caso resume los componentes de la definición de integridad:

La tensión entre el interés general con el interés personal	La factura de mi servicio de telefonía móvil es un asunto personal mientras que la impresora, la hoja y la tinta son recursos de la entidad obtenidos con dineros públicos para atender exclusivamente asuntos laborales.
Divorcio entre Ley, moral y cultura	La impresión de documentos personales en la impresora de una entidad pública está prohibida mediante una norma informal. Sin embargo, es un comportamiento que es socialmente aceptado y no existe sistema de regulación que lo sancione, así sea moralmente.
Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace	¿Qué sucede cuando un ciudadano solicita a una entidad que se le imprima un formulario o un documento? La respuesta más común de un servidor es acudir a la austeridad del gasto o simplemente no atenderla. La coherencia es tener los mismos criterios para atender la impresión de documentos sin importar de quien se trate.

3.3. Código de integridad: valores del servicio público

Los códigos de integridad o códigos de conducta son instrumentos que tienen un enfoque preventivo y no represivo de los comportamientos nocivos que tiene un servidor público. El objetivo de los códigos de integridad es identificar factores de riesgo o malas prácticas en las acciones cotidianas del servicio público y dar guía a los servidores sobre cómo sobrepasarlas y asumirlas de manera íntegra. Pretenden orientar en sentido positivo la acción y actuación de los servidores públicos.

Todo lo anterior indica que un código de este tipo debe caracterizarse por tener un enfoque preventivo y no disciplinario. Partimos del hecho de que un código de integridad guía a los servidores públicos, cuyos comportamientos están dentro de la legalidad, pero se ven enfrentados a situaciones o dilemas complejos en el día a día. Se busca dar una herramienta para sortear tal tipo de situaciones, pues para las acciones y situaciones que están en el marco de la ilegalidad existen todo tipo de instrumentos normativos. No es, entonces, competencia de este tipo de códigos. (DAFP, 2018)

Función Pública emprendió, desde 2016, la tarea de construir un código de integridad para el servicio público colombiano que acogiera las buenas prácticas internacionales y renovaran los códigos de ética que venían implementando las entidades públicas. En el siguiente video veremos cómo se llegó a la creación de este código: **http://bit.ly/2XMQGlO**

El *Código de Integridad valores del servicio público* fue lanzado en junio de 2017 y se caracteriza por:

3.3.1. Construcción participativa

La primera característica del Código de Integridad es que fue el producto de un proceso participativo. Más de 25.000 servidores eligieron los valores que consideraron los más importante que deben caracterizar a los empleados públicos de Colombia. A través de un voto virtual o en buzones que se instalaron en la entrada de algunas entidades se obtuvieron los resultados que se exponen en la Figura 3 (DAFP, 2018):

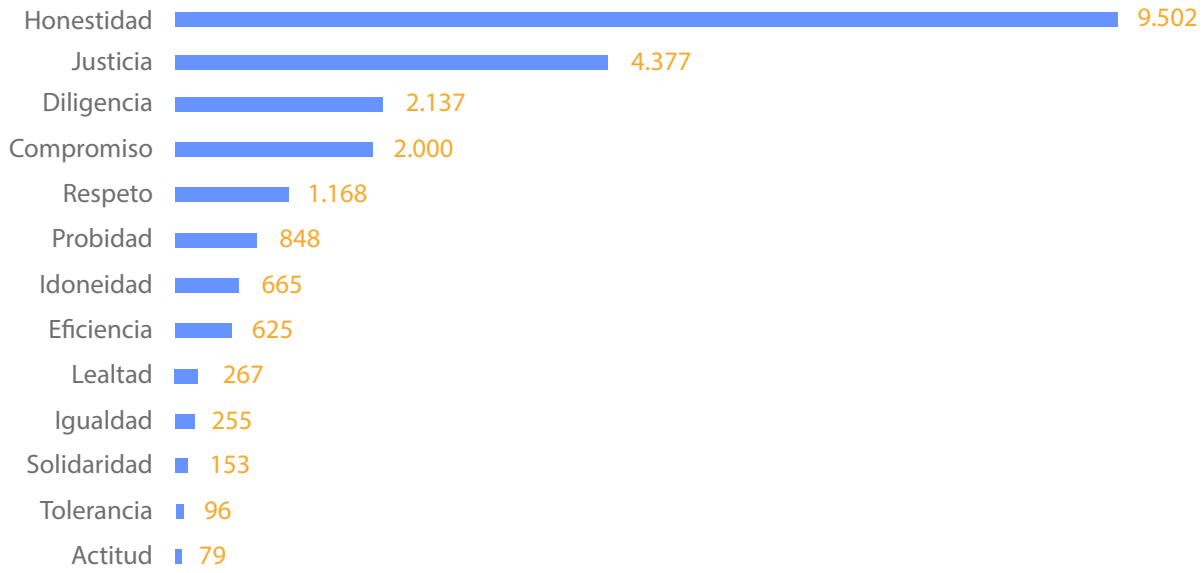


Figura 3. Valores más importantes que deben caracterizar a los empleados públicos. Fuente: (DAFP, 2018)

En la Figura 4 se muestran los cinco valores que obtuvieron mayor votación y que componen el Código de Integridad:

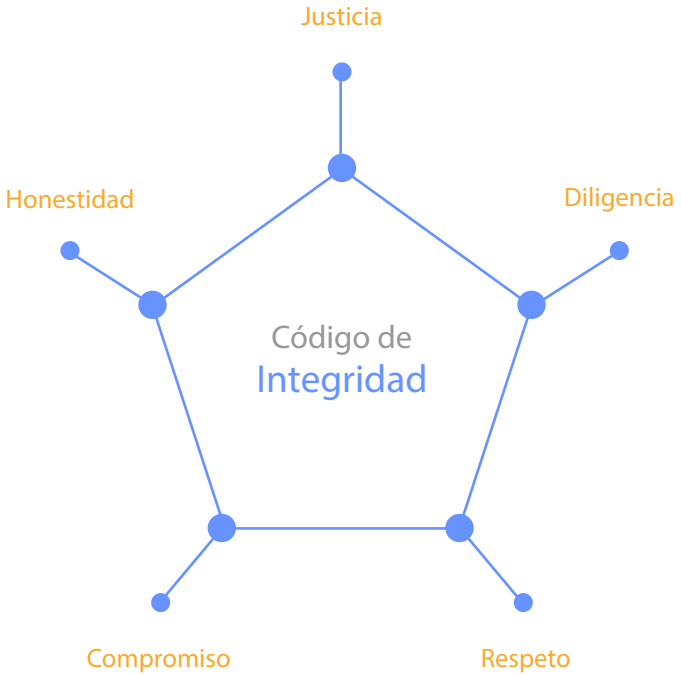


Figura 4. Valores que componen el Código de Integridad. Fuente: Adaptado a partir de (DAFP, 2017)

3.3.2. Lenguaje claro y sencillo

En Colombia usualmente se venían promoviendo y fortaleciendo los valores a través de los códigos de ética. Sin embargo, Función Pública identificó que los códigos de ética son demasiado rígidos, densos y tienen resultados poco significativos.

Una vez se identificaron los cinco valores del servicio público, como resultado del ejercicio participativo, se procedió a elaborar definiciones con lenguaje claro y sencillo. El objetivo en las definiciones de los valores fue encontrar mensajes que llegaran a los empleados públicos. A continuación conoceremos algunas de las definiciones

que contiene el código de integridad y que tuvieron como insumos las propuestas de los servidores en la consulta que definió los cinco valores (DAFP, 2018):

Tabla 1.

Honestidad	Respeto	Compromiso	Diligencia	Justicia
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	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.	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.	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.	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3.3.3. Enfoque de cambio cultural de las conductas cotidianas

Además de definiciones sencillas y claras, el código de integridad contiene unos principios de acción que están puestos en términos de “Qué hago” como servidor público íntegro y lo “Qué no hago”. El objetivo es entender los valores como una característica propia y que lleve al servidor a una reflexión sobre cuáles comportamientos de la cotidianidad debe ajustar, basado en el principio de la existencia de un “Yo” que decide y actúa íntegramente. Veamos algunos de estos principios (DAFP, 2017):

Tabla 2.

Honestidad	
Qué hago	**Qué no hago**
• Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. • Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda. • Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. • Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.	• No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones. • No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. • No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros). • No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

Respeto	
Qué hago	**Qué no hago**
• Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. • Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.	• Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia. • Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. • No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

Compromiso	
Qué hago	**Qué no hago**
• Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. • Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. • Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. • Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. • Presto un servicio ágil, amable y de calidad.	• Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. • No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. • No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. • Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

Diligencia	
Qué hago	**Qué no hago**
• Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. • Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. • Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. • Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	• No malgasto ningún recurso público. • No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. • No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. • No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Justicia	
Qué hago	**Qué no hago**
• Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. • Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. • Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.	• No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. • No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. • Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública

Fuente: (DAFP, 2017)

3.3.4. Finalidad pedagógica del Código de Integridad

El Código de Integridad tiene una finalidad pedagógica y sirve principalmente para reducir la probabilidad de ciertos comportamientos, proporcionar justificaciones correctas y servir como declaración ética profesional. Para lograr entidades públicas eficientes y transparentes, así como servidores públicos íntegros y de calidad, no basta con la expedición de normas y la adopción de instrumentos técnicos, sino que es necesaria una manera innovadora de pensar y hacer las cosas que lleven a un cambio cultural.

Como anexo al código de integridad, Función Pública elaboró una caja de herramientas para su implementación. Esta caja de herramientas está basada en el trabajo directo, constante e interactivo con los servidores públicos, así como la aplicación de metodologías de cambio cultural que generen ajustes o fortalecimientos en las reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores frente a su labor. Es, en esencia, el pilar práctico del código de integridad que busca, más que conocer los valores del código, que los servidores realmente los apropien, interioricen y vivan día a día (DAFP, 2018).

La caja herramientas contiene una serie de actividades propuestas para que sean desplegadas en las entidades como parte de la estrategia de divulgación y apropiación del Código y está dirigida a los equipos de gestión humana como líderes de la implementación en las entidades.



3.3.5. Promover la integridad como Política Pública

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos 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. El MIPG cuenta con siete dimensiones y se considera que los motores son la integridad y la legalidad.



Figura 5. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Fuente: Función Pública, 2017.

Dimensiones

- **Primera dimensión** y corazón del MIPG: Talento humano.
- Planear: **segunda dimensión** Direccionamiento estratégico y planeación.
- Hacer: **tercera dimensión** Gestión con valores para resultados.
- Verificar y actuar: **cuarta dimensión** Evaluación de resultados y séptima dimensión Control interno; el control interno se integra, a través del MECI, como una dimensión del MIPG.
- Dimensiones transversales: **quinta dimensión** Información y comunicación y **sexta dimensión** Gestión del conocimiento y la innovación.
- **Séptima dimensión:** *control interno*, que se se integra, a través del MECI, como una dimensión del MIPG.

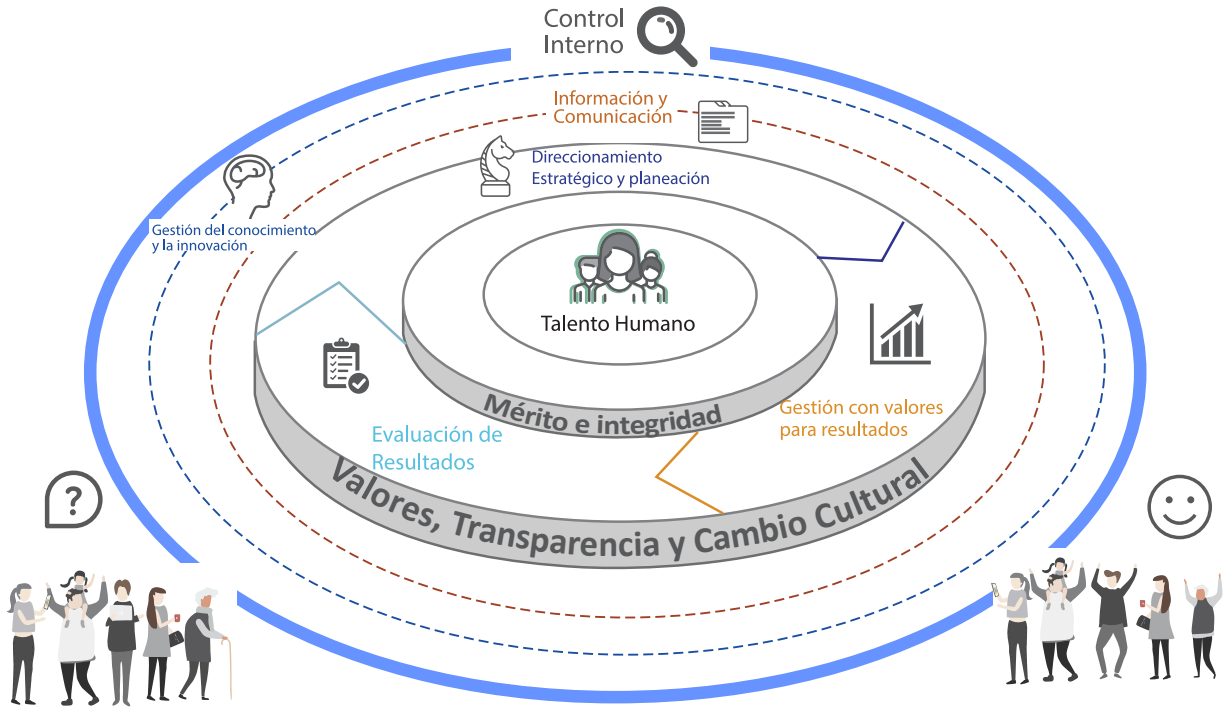


Figura 6. Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Fuente: Función Pública, 2017.

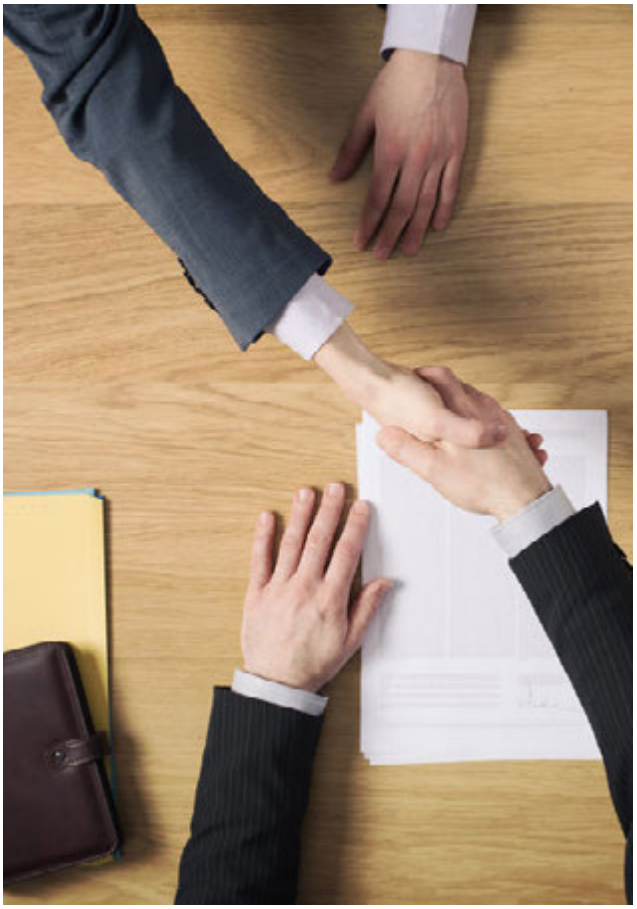
MIPG se adoptará en los organismos y entidades del nivel central de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. En el marco de esto, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

De esta forma, la integridad y el MIPG se convirtieron en una política de gestión y desempeño que debe ser implementada por parte de las entidades públicas. En este sentido, la integridad como política de gestión y desempeño es un avance importante en el camino de reconocer la integridad como valor de la gestión pública (DAFP, 2018).

3.3.6. Código único general para todas las entidades

Una política de integridad de la administración pública ideal debe buscar una definición clara y sencilla de los valores relacionados con la conducta ética. La abundancia y variedad de normas legales sobre la Ética del Servicio Público han sido obstáculos para su implementación práctica. El Código de Integridad: valores del servicio público acoge a todos los servidores públicos. Sin embargo, las entidades pueden agregar uno o dos valores, así como modificar o ampliar los principios de acción, todo esto con el propósito de que las entidades puedan incorporar su énfasis y sus particularidades con el objetivo de fortalecer la apropiación de los valores en los servidores.

Para más información sobre el Código de Integridad, los invitamos a revisar los materiales de consulta de esta unidad.



3.4. Conflictos de intereses

Recordemos que una persona que trabaja en una entidad pública requiere de un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. Son muchas las situaciones diarias en las que un servidor público tiene que tomar decisiones donde se encuentran simultáneamente el interés personal y los intereses colectivos. Planteemos un caso concreto donde se presente esta situación:

El director del área Recursos Humanos de una entidad es designado como uno de los integrantes del comité de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los postulados a la vacante de asistente técnico es amigo suyo, dado que es primo de su esposa; sin embargo, este dato no lo conocen los demás miembros del comité de selección (Función Pública, 2019) .

Esta situación pone a prueba la integridad del servidor púbico, ya que una decisión que afecta el interés colectivo está relacionada con una amistad, es decir un interés personal. Estas situaciones se conocen como conflicto de intereses.

¿Qué es un conflicto de intereses?

Transparencia Internacional define el conflicto de intereses como "Situación en la que una persona o la entidad en la que esta trabaja ya sea un gobierno, empresa, medio de comunicación u organización de la sociedad civil, debe optar entre las responsabilidades y exigencias de su puesto y sus propios intereses privados" (Transparency International, 2009).

Por su parte, Transparencia por Colombia identifica la presencia de un conflicto de interés cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos. (Transparencia por Colombia, 2014)

El conflicto de intereses también se define desde las leyes, el Artículo 40 de la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único establece:

"Artículo 40. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido". (Ley 734 , 2002)

Por su parte, el Artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece las 16 situaciones por las cuales podrá ser recusado[1] un servidor público si no manifiesta su impedimento. (Ley 1437, 2011)

En el caso mencionado anteriormente sobre el director de Recursos Humanos se puede considerar que el proceso de selección del personal es una responsabilidad que le corresponde a un comité y no a una persona exclusivamente. Incluso se puede acudir a la plena confianza de los otros miembros del comité. A pesar que el director respete las opiniones de los otros miembros del comité para seleccionar el personal idóneo, el hecho de tener una relación de parentesco con uno de los

1 Recusado hace referencia a rechazar a un rechazar la participación de un servidor por considerar que no es apta o inadecuada para una tarea, por tener un conflicto de intereses.

postulados y que sea él quien lleve a cabo la selección y contratación, puede dar espacio a una situación real de conflicto de intereses.

Ahora bien, es importante aclarar que un conflicto de intereses no representa un caso de corrupción por sí mismo, pero sí constituye un riesgo para que se presenten. Por lo tanto, cuando un servidor público se presente ante un conflicto de intereses debe identificarlo y darle tramite.

Sigamos con el caso del director de Recursos Humanos, ¿qué debería hacer el servidor público?: "Informarle al comité de selección que uno de los postulados es primo de su esposa y, por tanto, declararse impedido para participar, específicamente, en el proceso de contratación para la provisión del cargo de asistente técnico" (Función Pública, 2019).

Función Pública tiene a disposición de los servidores y las entidades la *Guía Para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano*. Un documento que brinda orientaciones sobre qué hacer cuando un servidor se encuentra en una situación que puede ser considerada como conflicto de intereses. El documento lo puede consultar y descargar en el siguiente vínculo: (Función Pública, 2019) **http://bit.ly/2KP3W5U**

Glosario

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.

Conflicto de intereses: situación en la que una persona o la entidad en la que esta trabaja debe optar entre las responsabilidades y exigencias de su puesto y sus propios intereses privados.

Corrupción: abuso del poder para beneficio propio en detrimento de los intereses colectivos.

Cultura: aprendizajes apropiados por los grupos que comparten creencias, expectativas y preferencias, que terminan regulando las acciones del colectivo.

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.

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

Integridad: coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.

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

Ley: forma legítima de regulación a ciudadanos y servidores, directa y explícita, pues ha sido acordada previamente.

Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG): marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades.

Moral: creencias que ya se han internalizado en el individuo, son una guía de preferencias personales asociadas a emociones o deberes morales propios de su conciencia.

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.

Transparencia: cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

Lista de Referencias

Baez, C., & Passas N. (2017). Hidden agendas, social norms and why we need to re-think anti-corruption. *Foro Anticorrupción e.* París, Francia.

Banco Mundial. (1997). *Helping countries cambat corruption The role of the World Bank*. Washington, DC.

Canal 1. (14 de Septiembre de 2017). *Canal 1*. Obtenido de **http://bit.ly/2XKU0Oc**

Congreso de la Republica. (1991). *Constitución Politica*.

Congreso de la Republica (2002). Ley 734, Obtenido de **http://bit.ly/2RgdhF6**

Congreso de la Republica (2011). Ley 1437 Obtenido de **http://bit.ly/2wM1VPH**

Congreso de la Republica (2011). Ley 1474, 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. Obtenido de **http://bit.ly/2QgFCwP**

Congreso de la Republica (2014). Ley 1712 Obtenido de **http://bit.ly/2KSTJp7**

Congreso de la Republica (2015). Ley 1715 Obtenido de **http://bit.ly/2KSTKcF**

CONTRIAL. (8 de Octubre de 2018). **http://contrial.co.** Obtenido de CONTRIAL Corporación para el Control Social: **http://bit.ly/31we9dq**

DAFP. (2017). *Código de integridad valores del servicio público.* Bogotá.

DAFP. (2018). *Cambio cultural en la gestión pública colombiana.* Bogotá.

DAFP. (2018). *Código de integridad antecedentes, construcción y propuesta de implementación.* Bogotá.

DANE. (2018). *Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional - EDI.* Bogotá.

DNP. (2013). *CONPES 167.*

Downs, A. (1957). *Teoría Económica de la Democracia.* Madrid : A Aguilar.

El Tiempo. (8 de marzo de 2011). Corrupción, 'inherente' al ser humano: Miguel Nule. *El Tiempo,* págs. **http://bit.ly/2wRocvp**

Función Pública. (2019). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.* Bogotá.

Función Pública. (2019). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.* Bogotá .

Garay, L. J. (2018). *El gran libro de la corrupción en Colombia.* Bogotá: Grupo Planeta.

García, M. (2017). *El orden de la libertad.* Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

Mockus, A. (1999). *Armonizar ley, moral y cultura Cultura ciudadana, prioridad de gobierno con resultados en prevención y control de violencia en Bogotá 1995-1997.* Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.

OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia Invirtiendo en integridad pública.* Paris : Éditions OCDE.

OEA. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos.*

Pico, A. F. (17 de Enero de 2018). *Ambito Jurídico.* Obtenido de **http://bit.ly/2F8yxYp**

Secretaria de Transparencia. (2015). *ABC de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública* . Bogotá.

Transparencia por Colombia. (2010). *Alcaldía de Medellín.* Obtenido de www.medellin.gov.co: **http://bit.ly/31tpYko**

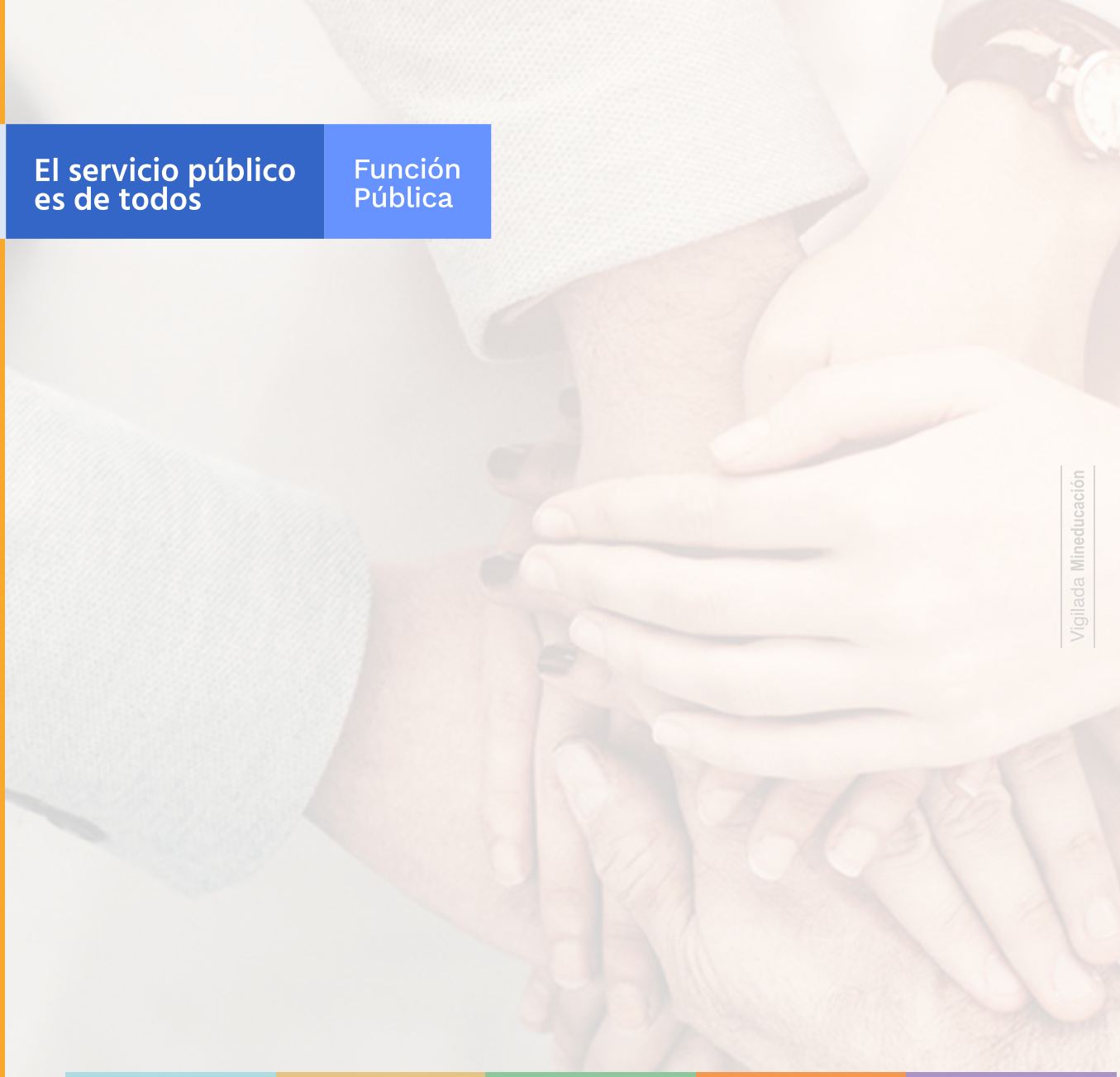
Transparencia por Colombia. (2014). *Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa.* Bogotá.

Transparency International. (2009). *Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción.* Berlín.

Villoria, M., & Izquierdo, A. (2016). *Ética Pública y Buen Gobierno. Regenerando la Democracia y luchando contra la corrupción desde el servicio público.* Madrid, España: Tecnos.

El servicio público es de todos

Función Pública



Vigilada Mineducación

Integridad, transparecia y lucha contra la corrupción

Subdirección de Proyección Institucional - ESAP

Escuela Superior de Administración Pública