

**“SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN E
IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CONTRALORÍA
GENERAL DE NARIÑO”**

YOLANDA LILIANA BELALCAZAR ESPAÑA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2008**

**“SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN E
IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CONTRALORIA
GENERAL DE NARIÑO”**

YOLANDA LILIANA BELALCAZAR ESPAÑA

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Gerencia Social

**Asesor
MARIANA DE JESUS VALLEJO FUERTES**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2008**

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo son responsabilidad de la autora”

Art. 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Consejo Directivo de la universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, abril de 2008

AGRADECIMIENTO

A la Universidad: porque abrió sus puertas para formarme aún más en la parte humana, investigativa, científica y técnica.

A CEILAT, porque aprendí a valorar la investigación, el conocimiento, el proceso de acompañamiento y servicio en las problemáticas sociales y por otorgarme las herramientas para un buen desempeño en el campo de la Gerencia Social.

A mi asesora por su ayuda incondicional en todos los obstáculos que tuve en la realización de este trabajo.

A la Contraloría General de Nariño, por brindarme los instrumentos necesarios para la elaboración de este trabajo.

.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	15
1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
2.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	19
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
2.3 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	20
2.3.1 Sistematización de experiencias	20
2.3.2 La ética	21
3. OBJETIVOS	25
3.1 OBJETIVO GENERAL	25
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. JUSTIFICACIÓN	26
5. MARCO DE REFERENCIA	29
5.1 MARCO TEÓRICO	29
5.1.1 El concepto de sistematización	29
5.1.2 La ética profesional	30
5.1.3 Ética para el Siglo XXI	33
5.1.4 Construir una ética pública	34
5.1.5 Manual de ética presentado por la fundación Conciencia Colombia	36
5.1.6 La ética como herramienta de competitividad	36

5.1.7 Lo legal vs. Lo ético	37
5.1.8 Organismos de Control y Sector Público	38
5.1.9 Instrumento del Cambio	39
5.2 LOS PROCESOS GERENCIALES	40
5.3 MARCO INSTITUCIONAL	43
5.3.1 Misión Institucional	43
5.3.2 Visión Institucional	43
5.4 MARCO LEGAL	44
5.5 MARCO CONTEXTUAL	46
5.6 MARCO CONCEPTUAL	47
6. DISEÑO METODOLÓGICO	51
6.1 TIPO DE ESTUDIO	51
6.2 ENFOQUE INVESTIGATIVO	52
6.3 PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	53
6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	54
6.4.1 Observación	54
6.4.2 Trabajo de campo	54
6.5 POBLACIÓN	54
7. RECONSTRUCCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE NARIÑO	55
7.1 CONFORMACIÓN DE AGENTES DE CAMBIO	65
7.2 DIAGNOSTICO ÉTICO DE LA ENTIDAD	67

7.3 FORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	100
7.3.1 Sensibilización	101
7.3.2 Acuerdos Básicos	101
7.3.3 Elaboración del Borrador del Código de Buen Gobierno	101
7.3.4 Aprobación y adopción formal del Código	101
7.3.5 Difusión del Código de Buen Gobierno	101
7.3.6 Administración del Código y medición de Gestión del mismo	101
7.4 FORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	104
7.5 CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR ÁREAS ORGANIZACIONALES	120
7.6 CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN ESTRATEGIAS PEDAGÓGICA Y COMUNICATIVA	121
7.7 DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN ÉTICA	122
8. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO	123
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	132
ANEXOS	134

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Vista exterior Edificio Pasto Plaza	46
Figura 2. Vista del interior de Edificio Pasto Plaza	47
Figura 3. Organigrama general de los sistemas de comunicación, Ética, MECI Gestión de Calidad	59
Figura 4. Organigrama general de los sistemas de comunicación, Ética, MECI Gestión de Calidad	60
Figura 5. Organigrama Contraloría Departamental de Nariño	61
Figura 6. Organigrama General de los sistemas de comunicación, Ética MECI, Gestión de Calidad	62
Figura 7. Estructura operativa para la gestión ética	63
Figura 8. Pasos para la implantación del modelo de gestión ética	64
Figura 9. Componentes del proceso de gestión ética	65
Figura 10. Presentación gráfica de resultados	98
Figura 11. Responsabilidad	105
Figura 12. Compromiso	105
Figura 13. Honestidad	106
Figura 14. Honestidad	106
Figura 15. Equidad	107
Figura 16. Equidad	107
Figura 17. Compromiso	108
Figura 18. Compromiso	108

Figura 19. Transparencia	109
Figura 20. Eficiencia	109
Figura 21. Imparcialidad	110
Figura 22. Participación	110
Figura 23. Desplazamiento Comfamiliar	111
Figura 24. Actividad Comfamiliar	111
Figura 25. Parodia alusiva al compromiso	112
Figura 26. Participación e integración	112
Figura 27. Participación del Señor Contralor	113
Figura 28. Relacionando el valor de la responsabilidad	113
Figura 29. Equidad	114
Figura 30. Participación	114
Figura 31. Funcionario capacitando	115
Figura 32. Conferencia sobre ética	115
Figura 33. Conferencia comunicación asertiva	116
Figura 34. Conferencia comunicación asertiva	116
Figura 35. Conferencia comunicación asertiva	117
Figura 36. Conferencia comunicación asertiva	117

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Resultados por reactivo	68
Cuadro 2. Rangos de porcentaje	70
Cuadro 3. Zonas de desarrollo	71
Cuadro 4. Composición de la muestra	72
Cuadro 5. Análisis por categorías	73
Cuadro 6. Principios y valores éticos de la entidad	76
Cuadro 7. Liderazgo de los directivos en la gestión ética	79
Cuadro 8. Relaciones con los servidores públicos	82
Cuadro 9. Relaciones con los contratistas y proveedores	85
Cuadro 10. Relaciones con otras entidades	88
Cuadro 11. Relaciones con la comunidad	90
Cuadro 12. Relaciones con el medio ambiente	92
Cuadro 13. Construcción y aplicación del referente ético	95
Cuadro 14. Categorías de análisis	97

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Convenio Internacional Usaid – Casals	134
Anexo B. Resolución 0022 del 13 de enero de 2006	145
Anexo C. Resolución 0327 del 14 de junio de 2006	148
Anexo D. Diagnostico Ético	156
Anexo E. Código de Buen Gobierno	166
Anexo F. Código de Ética	191
Anexo G. Cronograma	200
Anexo H. Directrices Éticas	202
Anexo I. Resolución 180 del 17 de marzo de 2006	205
Anexo J. Compromisos Éticos	208
Anexo K. Matriz del Plan de Mejoramiento	210

RESUMEN

Las entidades públicas se caracterizan por su gran vulnerabilidad en la implementación y desarrollo de los diferentes procesos administrativos que en ellas se generan, en consecuencia se observa que estos por lo general son interrumpidos, por efectos de los permanentes cambios políticos administrativos, que no permiten la continuidad, permanencia y terminación de los procesos. El convenio USAID – Casals con la Contraloría General de Nariño, generó una serie de procesos, metodologías, que gracias a la Sistematización de Experiencias fueron organizados con una secuencia lógica de acuerdo a los factores que intervinieron, como se relacionaron entre si y porque lo han hecho de ese modo, permitiendo unos resultados óptimos, sobrepasando la mera etapa del diagnóstico y logrando que se unifiquen criterios para realizar una gestión adecuada en tiempo oportuno.

La Sistematización permitió registrar de manera ordenada una experiencia que se deseaba dar a conocer y compartir con los demás, igualmente permitió la construcción de conocimiento y aporte al manejo metodológico de la información, fase fundamental en toda investigación; se sistematizó un proceso relacionado con la Ética, debido a que a nivel nacional como regional, el funcionamiento y operatividad de las Contralorías ha sido duramente cuestionado, al punto que en varias oportunidades la misma comunidad ha insistido en la reevaluación de estos organismos de control, ya que a través del tiempo, las actuaciones de estas entidades y por ende sus directivos y funcionarios han perdido credibilidad ante la sociedad, debido a la pérdida o ausencia de prácticas éticas.

Algunos investigadores ven importante el rescate de valores éticos dentro de las entidades estatales y la necesidad de la realización de acuerdos colectivos y compromisos éticos, liderados y orientados por los directivos mediante la implementación de una gestión ética, mediante la aplicación de unas prácticas éticas por parte de sus funcionarios, recopilada y orientada mediante un documento llamado **Código de Ética**, para así enaltecer a las entidades que están al servicio de la sociedad.

ABSTRACT

The public entities are characterized by their great vulnerability in the implementation and development of the different administrative processes that are generated in them, in consequence it is observed that these in general are interrupted, for effects of the permanent administrative political changes that don't allow the continuity, permanency and termination of the processes. The agreement USAID - Casals with the General Controllershship of Nariño, generated a series of processes, methodologies that were organized thanks to the Systematizing of Experiences with a logical sequence according to the factors that intervned, like they were related among if and because they have made it in that way, allowing some good results, surpassing the mere stage of the I diagnose and achieving that they become unified approaches to carry out an administration adapted in oportune time.

The Systematizing allowed to register equally in an orderly way an experience that was wanted to give to know and to share with the other ones, it allowed the construction of knowledge and contribution to the methodological handling of the information, fundamental phase in all investigation; a process related with the Ethics was systematized, because at national level as regional, the operation and operability of the Controllerships has been difficultly questioned, to the point that in several opportunities the same community has insisted in the reappraisal of these control organisms, since through the time, the performances of these entities and for ende its directive and officials have lost credibility before the society, due to the loss or absence of practical ethical.

Some investigators come important the rescue of ethical values inside the state entities and the necessity of the realization of collective agreements and ethical, led commitments and guided by the directive by means of the implementation of an ethical administration, by means of the application of some practice ethical on the part of their officials, gathered and guided by means of a document called Code of Ethics, it stops this way to ennoble to the entities that are to the service of the society.

INTRODUCCION

Todas las personas implicadas en experiencias de acción y transformación social, cada cierto tiempo nos planteamos dudas y preguntas sobre nuestras prácticas, así como sobre nuestra relación y trabajo con otras personas. ¿Serán nuestras prácticas las adecuadas en este momento? ¿Por qué sucedió de esta manera con este grupo y de forma diferente con otro? ¿Por qué nuestra acción acabó transformándose en algo que no buscábamos y produjo resultados no esperados?

Para reflexionar y mejorar nuestras prácticas en el ámbito de la transformación social se presenta a continuación una herramienta metodológica, “la sistematización del proceso de elaboración e implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño”, que puede ser útil no sólo para nuestra entidad, sino también para otras organizaciones, entidades o personas. Se trata de una herramienta que puede posibilitar que el grupo, solo o acompañado por otras personas, pueda reflexionar, cuestionarse, aprender y consensuar líneas de actuación para próximas prácticas.

No se trata de una “receta”, sino una propuesta que debe ser adecuada y adaptada a cada grupo, en función de su experiencia, tiempos, recursos, etc., pero que puede facilitar no sólo la mejora de nuestras prácticas, sino el aprendizaje y el empoderamiento de todas las personas implicadas en el proceso.

Se espera por tanto, poder contribuir con este proceso a la mejora de nuestras prácticas en el campo de la ética pública y la intervención social, al empoderamiento de aquellas personas que dirigen, aquellas con las que trabajamos y, con todo ello, a la transformación de la entidad, la sociedad y en general el mundo que habitamos.

La sistematización surge de la inquietud manifestada por muchas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en el ámbito del desarrollo, en torno a la necesidad de reflexionar y aprender de los procesos y prácticas de cooperación que se llevan impulsando durante las últimas décadas.

La impresión es que el trabajo cotidiano y sus urgencias, dejan pocos espacios para la reflexión y el aprendizaje colectivo. Y aquellos espacios de reflexión que existen, a menudo aparecen lejanos de las prácticas concretas.

Por eso, la realización de este proceso surge de la necesidad de buscar herramientas que combinen el carácter más práctico con el propiamente reflexivo. En la búsqueda de metodologías que pudieran combinar ambos aspectos, se encuentra la propuesta de la sistematización de experiencias que se ha desarrollado fundamentalmente en Latinoamérica.

Creo que actualmente y en nuestro propio contexto, esta propuesta puede ser útil para muchas de las organizaciones sociales. La apuesta por el desarrollo humano y la transformación social, en un contexto complejo marcado principalmente por la globalización, requiere de cambios y adecuaciones constantes de nuestras prácticas, pero estos cambios han de producirse partiendo de la reflexión y desde una mirada crítica del trabajo realizado, es decir, la experiencia previa tiene que ser el elemento que nos oriente para la mejora de nuestras prácticas.

Entender los procesos de las organizaciones siempre ha sido un reto de las ciencias sociales. Hoy continúa siéndolo y afectando al trabajo y la vida de muchas personas. La propuesta metodológica que aquí se presenta puede ser un aporte más que nos ayude en la comprensión de los procesos sociales y las prácticas concretas que como colectivos ponemos en marcha. Y, no sólo para entenderlas, sino para analizarlas críticamente de manera colectiva y generar nuevos aprendizajes.

Por eso, esta sistematización nos presenta una propuesta metodológica que posibilita: Una revisión colectiva y compartida de nuestra práctica, Una apropiación por parte de quienes han vivido la práctica, Un aprendizaje nuevo, Pistas para propuestas alternativas de trabajo que puedan ser generalizables, Conocimiento nuevo que puede posibilitar la vinculación de lo reflexivo y lo académico con las prácticas concretas.

La sistematización finaliza cuando llegamos a comprender la lógica interna del proceso y a obtener un aprendizaje valioso en relación a lo sucedido, que se debiera traducir en un conocimiento superior que nos oriente una nueva intervención en ese campo. Así pues, las conclusiones de un proceso de sistematización debieran formularse en términos de aprendizajes para próximas acciones o intervenciones.

Así mismo, se debería concluir con algunas lecciones que puedan representar “gérmenes de generalización”, de tal forma que lo que hemos aprendido con nuestra experiencia pueda servir para experiencias similares, así como a la hora de formular políticas concretas o reconceptualizar la teoría desde nuestras propias prácticas o, al menos, suscitar nuevas inquietudes y preguntas para su elaboración teórica.

Finalmente cabe señalar que hay diferentes clases de sistematizaciones, y en función de su amplitud y diversidad aportarán en mayor o menor medida la generación de nuevos conocimientos.

En cualquier caso, se ha conocido recientemente la realización de procesos de “sistematización de sistematizaciones”, esto es, sistematizar varias sistematizaciones de experiencias diversas pero que comparten el eje de lo sistematizado o algún elemento temático. Dada la diversidad de experiencias y la

riqueza que puede aportar el sistematizarlas, estas propuestas ayudan a realizar aportaciones a la teoría social desde la práctica con mayor fundamento.

La propia experiencia así como los aprendizajes y conocimientos generados por ésta, pueden ser presentados en diversos formatos, atendiendo también al objetivo de la comunicación y al público al que va dirigida.

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Sistematización del proceso de “Elaboración e Implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño”

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Dada su naturaleza burocrática las entidades públicas se caracterizan por su gran vulnerabilidad en la implementación y desarrollo de los diferentes procesos administrativos que en ellas se generan, en consecuencia se observa que estos por lo general quedan a medio camino, por efectos de los permanentes cambios políticos administrativos, que no permiten la continuidad, permanencia y terminación de los procesos.

El convenio USAID – Casals con la Contraloría General de Nariño, ha generado una serie de procesos metodológicos que deben ser organizados con una secuencia lógica entre los factores que han intervenido, como se han relacionado entre si y porque lo han hecho de ese modo, aplicarlos de manera que permitan unos resultados óptimos, sobrepasar la mera etapa del diagnostico, logrando que se unifiquen criterios para realizar una gestión adecuada en tiempo oportuno.

La Sistematización permite registrar de manera ordenada una experiencia que deseamos compartir con los demás, combinando el quehacer con su sustento teórico y con el énfasis en la identificación de los aprendizajes alcanzados en dicha experiencia; es también una respuesta a las insuficiencias de la investigación social predominante, para analizar las problemáticas que revelan los proyectos de cambio y de intervención social.

Igualmente nos permite la construcción de conocimiento y aporte al manejo metodológico de la información, fase fundamental en toda investigación.

¿Porque se va a sistematizar un proceso relacionado con la Ética?, actualmente en el mundo se vive una situación caótica: muertes, secuestros, violación de los derechos humanos, corrupción pública, entre otros; esto puede deberse a que la ética se encuentra en un momento decadente, es decir, se sacrifican los valores fundamentales que se reemplazan por otros que están marcados principalmente por el ansia desmedida del poder, del placer y del dinero.

Tanto a nivel nacional como regional, el funcionamiento y operatividad de las Contralorías ha sido duramente cuestionado, al punto que en varias oportunidades la misma comunidad ha insistido en la reevaluación de estos organismos de control, ya que a través del tiempo, las actuaciones de estas entidades y por ende sus directivos y funcionarios han perdido credibilidad ante la sociedad, debido a la pérdida o ausencia de prácticas éticas.

Algunos investigadores ven importante el rescate de valores éticos dentro de las entidades estatales y la necesidad de la realización de acuerdos colectivos y compromisos éticos, liderados y orientados por los directivos mediante la implementación de una gestión ética, recopilada y orientada mediante un Código de Ética.

Debido a la mala imagen que tienen las entidades públicas, en el contexto actual, estas deben orientarse mediante la aplicación de unas prácticas éticas por parte de sus funcionarios, para así enaltecer a las entidades que están al servicio de la sociedad.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la sistematización permite identificar cuales son los aportes del proceso de elaboración e implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño?

2.3 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.3.1 Sistematización de experiencias. En 1980, se reúnen profesionales que tuvieron experiencias directamente con grupos sociales, liderando la implementación de proyectos y acciones sociales, donde su preocupación fue cambiar y mejorar las condiciones de vida y su ubicación socio política, a partir de ahí nace en ellos la inquietud de sistematizar.

De acuerdo a los planteamientos de Marfil Francke y María de la Luz Morgan¹, “esa inquietud se alimenta de diversas fuentes. De un lado, se siente la necesidad de recuperar y comunicar las experiencias de educación popular, promoción, trabajo social, que ya tenían una trayectoria de varios años de duración”; sin embargo aquellas experiencias carecían de intercambio, de acumulación y de provecho. La metodología en los procedimientos de organización y análisis de la información no satisfacía el enriquecimiento teórico y práctico de los proyectos, llevando a una llamada "crisis de los paradigmas".

Ante el auge en la investigación con la sistematización, muchos grupos e instituciones contribuyeron a conceptualizar y dotar de instrumentos a esta nueva tarea; de este modo a inicios de los años '80, en el Centro de Estudios del Tercer Mundo (CEESTEM) de México, se conformó un equipo con el propósito de sistematizar experiencias de educación popular.

¹ FRANCKE, Marfil y MORGAN, María. La Sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción, Materiales Didácticos N° 1, Escuela para el Desarrollo, Lima, 1995.

Posteriormente, en Chile hacia 1984, el Centro de Estudios de la Educación (CIDE) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), se unieron para realizar una sistematización de experiencias de educación popular, tomando como punto de partida la metodología del CEESTEM. Se interesan por identificar y caracterizar los tipos de procesos y de relaciones profesional-poblador que se generan a partir de la intervención.

Teniendo en cuenta que la sistematización como metodología en investigación surge con fuerza desde Latinoamérica, se encuentra valiosos aportes desde diversos países, entre los que como se mencionó anteriormente se destacan autores e instituciones como: ALFORJA, que es una red de centros de educación popular de Centro América que, desde 1984, viene impulsando la sistematización de las experiencias de sus integrantes, con su coordinador Oscar Jara, quien está vinculado con el Taller Permanente de Sistematización de CEAAL en el Perú.

En México, el CEAAL (Consejo de Educación de Adultos de América Latina) constituyó, entre 1987 y 1990, un Programa de Sistematización que, además de producir algunos textos. Hacia 1994 se reafirma el interés de CEAAL por promover la temática y apoyar las iniciativas de sus centros afiliados, abriendo nuevamente un Programa de Apoyo a la Sistematización.

Entre tanto, en Colombia investigadores como Alfredo Ghiso, instituciones como Dimensión educativa y redes como el Grupo Interuniversitario de impulso a la Educación Popular, han aportado en la generación de alternativas metodológicas en sistematización, teniendo en cuenta las perspectivas interpretativas y crítico sociales.

Entre 1994 y 1995, la Universidad Pedagógica realizó una investigación colectiva cuyo objeto era la sistematización de algunas experiencias significativas de educación popular, tratando de comprender su lógica interna, su significación sociocultural y su relevancia con respecto al campo de la Educación Popular de Adultos en el país.

De este modo, los antecedentes en sistematización muestran un avance significativo a nivel teórico y metodológico en Colombia, iniciado con el sector de educación e investigación superior, lo que supone un semillero en la construcción del conocimiento.

2.3.2 La ética. La ética existe desde que los hombres viven en comunidad, la regulación moral de la conducta ha sido necesaria para el bienestar colectivo. Aunque los distintos sistemas morales se establecían sobre pautas arbitrarias de conducta, evolucionaron a veces de forma irracional, a partir de que se violaran los tabúes religiosos o de conductas que primero fueron hábito y luego costumbre, o asimismo de leyes impuestas por líderes para prevenir desequilibrios en el seno de la tribu.

Incluso las grandes civilizaciones clásicas egipcia y sumeria desarrollaron éticas no sistematizadas, cuyas máximas y preceptos eran impuestos por líderes seculares como Ptahhotep, y estaban mezclados con una religión estricta que afectaba a la conducta de cada egipcio o cada sumerio.

En la China clásica las máximas de Confucio fueron aceptadas como código moral. Los filósofos griegos, desde el siglo VI a.C. en adelante, teorizaron mucho sobre la conducta moral, lo que llevó al posterior desarrollo de la ética como una filosofía.

La ética, como una rama de la filosofía, está considerada como una ciencia normativa, porque se ocupa de las normas de la conducta humana, y para distinguirse de las ciencias formales, como las matemáticas y la lógica, y de las ciencias empíricas, como la química y la física.

Las ciencias empíricas sociales, sin embargo, incluyendo la psicología, chocan en algunos puntos con los intereses de la ética ya que ambas estudian la conducta social. Por ejemplo, las ciencias sociales a menudo procuran determinar la relación entre principios éticos particulares y la conducta social, e investigar las condiciones culturales que contribuyen a la formación de esos principios.

El filósofo británico Bertrand Russell marcó un cambio de rumbo en el pensamiento ético de las últimas décadas. Muy crítico con la moral convencional, reivindicó la idea de que los juicios morales expresan deseos individuales o hábitos aceptados. En su pensamiento, tanto el santo moderado como el sabio independiente son pobres modelos humanos porque ambos son individuos incompletos.

Los seres humanos completos participan en plenitud de la vida de la sociedad y expresan todo lo que concierne a su naturaleza. Algunos impulsos tienen que ser reprimidos en interés de la sociedad y otros en interés del desarrollo del individuo, pero el crecimiento natural ininterrumpido y la autorrealización de una persona son los factores que convierten una existencia en buena y una sociedad en una convivencia armoniosa.

Varios filósofos del siglo XX, algunos de los cuales han asumido las teorías del existencialismo, se han interesado por el problema de la elección ética individual lanzada por Kierkegaard y Nietzsche. La orientación de algunos de estos pensadores es religiosa, como la del filósofo ruso Nikolái Alexándrovich Berdiáiev, que subrayó la libertad del espíritu individual; la del filósofo austro-judío Martín Buber, que se ocupó de la moral de las relaciones entre individuos; la del teólogo protestante germano-estadounidense Paul Tillich, que resaltó el valor de ser uno mismo, y la del filósofo y dramaturgo católico francés Gabriel Marcel y el filósofo y

psiquiatra protestante alemán Karl Jaspers, ambos interesados en la unicidad del individuo y la importancia de la comunicación entre los individuos.

Una tendencia distinta en el pensamiento ético moderno caracteriza los escritos de los filósofos franceses Jacques Maritain y Étienne Gilson, que siguieron la línea marcada por santo Tomás de Aquino. Según Maritain, “el existencialismo verdadero” pertenece a esta tradición cristiana.

Otros filósofos modernos no aceptan ninguna de las religiones tradicionales. El filósofo alemán Martin Heidegger mantenía que no existe ningún Dios, aunque alguno puede surgir en el futuro. Los seres humanos, por lo tanto, se hallan solos en el Universo y tienen que adoptar y asumir sus decisiones éticas en la conciencia constante de la muerte.

Entre otros filósofos modernos, como el estadounidense John Dewey, figuran los que se han interesado por el pensamiento ético desde el punto de vista del instrumentalismo. Según Dewey, el bien es aquello que ha sido elegido después de reflexionar tanto sobre el medio como sobre las probables consecuencias de llevar a cabo ese acto considerado bueno o un bien.

La discusión contemporánea sobre la ética ha continuado con los escritos de George Edward Moore, en particular por los efectos de su *Principia ethica*. Moore mantuvo que los principios éticos son definibles en los términos de la palabra bueno, considerando que ‘la bondad’ es indefinible. Esto es así porque la bondad es una cualidad simple, no analizable.

Los filósofos que no están de acuerdo con Moore en este sentido, y que creen que se puede analizar el bien, son llamados naturalistas. A Moore se le califica de intuicionista. Naturalistas e intuicionistas consideran los enunciados éticos como descriptivos del mundo, o sea, verdadero o falso.

Los filósofos que difieren de esta posición pertenecen a una tercera escuela, no cognitiva, donde la ética no representa una forma de conocimiento y el lenguaje ético no es descriptivo. Una rama importante de la escuela no cognitiva defiende el empirismo o positivismo lógico, que cuestiona la validez de los planteamientos éticos que están comparados con enunciados de hecho o de lógica. Algunos empiristas lógicos afirman que los enunciados éticos sólo tienen significado emocional o persuasivo.

“Etimológicamente la palabra ética viene del latín “Ethicus” y del griego “Ethos” que significa costumbres y ethos que significa carácter, siendo ésta acepción la más aceptable. La ética tiene más directa relación con el carácter que con la costumbre. Prescindiendo de las precisiones etimológicas, se puede emplear el

vocablo griego ethos, para referirse al conjunto de normas y valores aceptados por una civilización, por un pueblo, por un grupo o por una persona”².

Así pues la ética es un conocimiento de la conducta propia, en orden no sólo a saber, sino fundamentalmente a orientar nuestra actividad hacia nuestro mayor bien, y a evitar por tanto nuestra destrucción. Arranca de la persona humana, se vale del conocimiento de sus actos, y termina por elevarla.

“La Ética trata de dirigir, orientar, encaminar al hombre en su actividad más específicamente humana, es decir, en sus actos reflexivos y libres, para que éste pueda, mediante esos actos, alcanzar el bien que le es propio como persona humana, o sea que perfeccione su razón con el conocimiento de la realidad y que ese conocimiento illustre y de forma a la voluntad y a las obras.

Por eso, la ética es necesaria para el hombre, el estudio de la ética es indispensable para una profesión, la más importante de todas, que es la de realizarse personalmente”³.

Por tanto la ética permite al ser humano actuar de forma coherente y sensata, para alcanzar su propio bien y el de los demás encontrando su propia reconciliación personal. Para ello es necesario conocerse así mismo.

Además la ética es algo inherente a cada individuo, lo cual se manifiesta a lo largo de su vida cotidiana.

² HNA MARROQUIN YEROVI F.M.I. Ética y Valores. Primera Edición. Universidad Mariana, San Juan de Pasto, 1995. P. 18.

³ D. J. HORTTA, Edwin, RODRIGUEZ y otros autores. Ética General. p. 36 – 37.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Sistematizar el proceso de Elaboración e implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño, con el fin de producir un conocimiento y registro ordenado, orientado a cualificar, reorientar o hacer cambios en la experiencia sistematizada.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar, Organizar y Analizar información para saber si el proceso es adecuado, orienta el trabajo, tiene prácticas concretas y sensibiliza a los funcionarios de la entidad, de la importancia y necesidad de contar con un código de ética, basado en principios y valores para una optima prestación del servicio.
- Identificar aspectos teóricos y metodológicos desde la Gerencia Social, que contribuyan al fortalecimiento de la entidad a través de la sistematización y formalización de los procesos generados al interior de la Contraloría General de Nariño.

4. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que la sistematización de experiencias es una modalidad de investigación cualitativa que busca reconstruir e interpretar experiencias, mediante la interpretación crítica de una o varias experiencias, donde se registra de manera ordenada una experiencia que se desea compartir, con el fin de producir conocimiento orientado a cualificar y realizar cambios.

Es importante el aporte que hace la sistematización en los procesos que las entidades realizan puesto que en la mayoría de estas comúnmente no se hacen empalmes administrativos, y los continuos cambios políticos no permiten que haya continuidad; en consecuencia se observa que estos por lo general quedan a medio camino, no permiten, permanencia y terminación de los procesos, razón por la cual la sistematización permite a las entidades mantener un registro ordenado de los procesos por esta generados que sirven de guía, base y reflexión de aprendizajes anteriores, logrando un encadenamiento, prolongación y en algunos casos ejecución de los procesos administrativos.

Por lo tanto la sistematización del proceso de “Elaboración e Implementación Código de Ética para los funcionarios de la Contraloría General de Nariño” es una herramienta que permite construir de manera ordenada la experiencia del proceso de elaboración e implementación del código de Ética en la Contraloría General de Nariño, valorizando especialmente la recuperación de los saberes, opiniones, percepciones y valores de los sujetos que están interviniendo en un proceso de transformación social, contraponiéndose en alguna medida a la posición academicista, que entendía que la producción teórica era la única fuente de generación de conocimiento, logrando así una interpretación crítica, no es una mera explicación de lo que sucedió para justificarlo, al contrario es una comprensión de cómo se pusieron en juego los diferentes componentes y factores presentes en la experiencia para poder enfrentarla con una visión de transformación, así la sistematización implica la generación de nuevos conocimientos útiles, tanto para los involucrados en la experiencia como para otros agentes que se propongan iniciar intervenciones similares.

En la Contraloría General de Nariño la sistematización servirá de base para un mejor conocimiento de los procesos que en esta se generan, aplicarlos, darles continuidad y realizar cambios si fuera necesario.

Claro esta que un simple folleto llamado Código de Ética, no es la base fundamental para que las personas sean éticas, ya que la ética esta relacionada con los valores, la moral, y al igual que todo en la vida es un proceso, algo que viene con la formación personal, familiar y se la lleva a través de la vida; sin embargo, existen leyes y normas para toda circunstancia o situación y debido a

tanta corrupción las entidades, todas las organizaciones deben regir sus comportamientos de forma ética, para la construcción de una mejor sociedad.

La realización del código de ética fue el producto final de un proceso de gestión ética que realizó la entidad en convenio con Casals, al cual preceden unas etapas que la sistematización permite, identificar, reconstruir y ordenar claramente.

Hoy en día son muy pocas las entidades públicas que guían su funcionamiento y promueven prácticas éticas, mediante la aplicación de un código de ética, La Contraloría General de Nariño no cuenta con un código de ética; lejos de ser este un simple documento de consulta, se espera que afiance los valores ya existentes en los funcionarios para que pueda constituirse en una práctica social que identifique y caracterice a la entidad.

No solo se hace en el marco de la certificación de las normas de calidad para las entidades públicas, sino de la iniciativa y moralidad que debe identificar a cada ser humano investido de valores y principios que enaltecen su persona y sus actuaciones en las entidades públicas que representan, sean estas públicas o privadas.

En 70 años de existencia de la Contraloría General de Nariño, no ha contado ni cuenta con un código de ética que oriente integralmente su funcionamiento tanto interno como externo, se espera que a través de la sistematización del proceso de la construcción colectiva e implementación del modelo de gestión ética, lograr identificar y promover valores y políticas en los funcionarios con una visión organizada, analítica, coherente y responsable de las relaciones con la comunidad en el marco de sus propios valores, mediante la aplicación de una gestión ética que permita prestar un óptimo servicio a la comunidad.

El código de ética, será la carta de navegación de los funcionarios públicos de la Contraloría General de Nariño, en cuanto a su ser y quehacer

Es importante resaltar la preocupación de las directivas de la entidad por brindar a la comunidad la prestación de un adecuado servicio social acorde con su misión y visión, basada en principios y prácticas éticas por parte de los funcionarios que permita prestar un servicio justo y eficiente a la comunidad; es importante realizar la sistematización del proceso de la implementación de un documento que de las bases y reafirme comportamientos éticos para beneficio tanto personal, grupal y comunitario.

Para la contraloría General de Nariño, la sistematización de experiencias es una posibilidad para generar espacios de reconocimiento e interlocución entre los diferentes actores del proceso, de complejizar la lectura de la realidad y potenciar capacidades conceptuales, ya que cada ser humano es independiente en sus pensamientos, actuaciones, valores, principios, normas, visión de la vida, etc; sin

embargo las entidades se rigen por normas que encausan su destino funcional y ético, buscando integralidad y armonía en el desempeño de sus funciones, unificando criterios.

La sistematización de experiencias es un proceso que permite identificar cuales son los aportes de esta, en la elaboración e implementación del Código de Ética en la optimización del desempeño de los funcionarios de la Contraloría General de Nariño, para una eficaz, eficiente oportuna y transparente prestación del servicio en bien de la comunidad y por ende de la sociedad.

Esta investigación le aporta herramientas que permitirán en un futuro, fortalecer programas y procesos de continuidad en la ejecución de proyectos en menor tiempo, costos y mayor claridad, gracias al encadenamiento y registro de las etapas en forma secuencial.

Igualmente, permite mayor sensibilización, información, conocimiento para los funcionarios de la entidad, a desarrollar roles que son importantes dentro los procesos como participantes, observadores, orientadores, dinamizadores, líderes, canalizadores y generadores de cambio inmerso en la problemática social.

Para el Contralor General de Nariño, es de gran utilidad, conocer las fases de la sistematización y aplicar un perfil especial en su intervención en la administración de la entidad, ya que la gestión ética publica implica entender a la organización como un sistema que esta integrado por subsistemas, que como un todo interactúa con otros sistemas dentro de su entorno inmediato y que dirige sus acciones hacia la construcción de lo publico, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la generación de confianza en todos los públicos con los que se relaciona, razón por la cual es de suma importancia que el engranaje de todos estos aspectos sean dirigidos y canalizados por un gerente social.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEÓRICO

En procura de fundamentar el proyecto de investigación, es necesario conocer algunos conceptos teóricos al respecto:

5.1.1 El concepto de sistematización. Tiene diferentes enfoques, donde cada investigador le da su sello; el concepto generalizado que se tiene sobre la sistematización es el de ordenar, organizar cierta cantidad de información. La sistematización de experiencias, es una propuesta conceptual y metodología que ha escalado en trabajos de carácter social.

Para algunos autores la sistematización está relacionada a la teoría de los sistemas, a la cibernética, o al uso de las computadoras, diferente de la sistematización de experiencias, que significa: interpretar, analizar, ordenar dando lugar a un conocimiento claro y ordenado de una determinada experiencia.

María Rosario Ayllón Viaña, define el concepto de sistematización como un proceso riguroso de reflexión, análisis y crítica de un determinado proceso, similar al que se da en una investigación⁴. Para otros autores, la sistematización la definen como la base para un proceso de teorización que permite abstraer sobre lo que se está haciendo en cada caso particular, y encontrar un terreno fértil donde la generalización es posible.

El proceso de sistematización busca involucrar a los protagonistas en la descripción y análisis de la experiencia; por esto la participación y la formación constituyen aspectos fundamentales de la propuesta.

La sistematización de experiencias es una posibilidad de generar espacios de reconocimiento e interlocución entre diferentes actores del proceso; de complejizar la lectura de la realidad y potenciar capacidades conceptuales, metodológicas y organizativas de las personas y las organizaciones e instituciones involucradas

Oscar Jara, “define la sistematización como la interpretación crítica de una o varias experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí y porque lo han hecho de ese modo”

⁴ AYLLÓN, M.R.: Una propuesta operativa para sistematizar: aprendiendo desde la práctica, Asociación Kallpa, Lima, 2002.

Para Sergio Martinic, “La sistematización es también una respuesta a las insuficiencias de la investigación social predominante para analizar las problemáticas que revelan los proyectos de cambio y de intervención social.

5.1.2 La ética profesional. Es un desafío que nos ubica en la vida y nos identifica con una misión de servicio. Tiene en cuenta las obligaciones sociales de los que asumen un trabajo u oficio, sin permitir la manifestación del egoísmo como tampoco la degradante masificación del ser humano.

Destaca el aporte que la moral confiere a la profesión procurando señalar la dimensión humana del ejercitante en pos del mejoramiento personal todos los días, con el propio esfuerzo y el despliegue abnegado, dando pie a una más amplia y comprensiva visión en el abordaje de las situaciones que tenga éste que afrontar desde la perspectiva de su ocupación”⁵.

Para los funcionarios de la Contraloría General de Nariño, la vivencia de la ética profesional lo lleva a la construcción de los valores éticos para actuar de manera coherente ante las diversas situaciones que se le presente en el lugar donde se desempeñe y en su entorno. Las actitudes se deben reflejar en su trabajo coordinado con su equipo de labores para procurar así un equilibrio y equidad practicando la efectiva, eficaz, oportuna y transparente prestación del servicio,

El profesional que practica y vivencia la ética, siempre va a procurar el beneficio de los demás sin importarle ningún tipo de impedimento para desplegar sus buenas acciones y conseguir de esta manera la satisfacción personal, teniendo en cuenta también su avance investigativo, científico y técnico que le ayude a tener bases sólidas y humanizantes para el desempeño de su profesión.

La ética profesional implícitamente lleva al ejercicio de la ética personal y a la vivencia de los principios éticos que todos los profesionales deben preocuparse por tener ya que son una guía normativa que regula su profesión, es decir, un Código Personal de Ética que según Eduardo Achimidt: “Es un conjunto coherente de principios morales, entendidos como normas, ideas fundamentales y valores que una persona posee y desea en la vida profesional al encontrarse ante cualquier problema”⁶. Este código personal de ética influye directamente en las decisiones que tome en la vida profesional.

Algunas personalidades públicas se han pronunciado respecto al tema de la ética; en la construcción de una sociedad más justa y equitativa es necesario superar la escisión entre lo público y lo privado, haciendo que la acción del Estado coincida

⁵ HNA MARROQUIN YEROVI F.M.I. Ética y Valores. Primera Edición. Universidad Mariana, San Juan de Pasto, 1995. P. 19.

⁶ HNA MARROQUIN YEROVI F.M.I. Ética y Valores. Primera Edición. Universidad Mariana, San Juan de Pasto, 1995. P. 127.

con las expectativas de la sociedad y que los comportamientos de ésta vayan dirigidos a satisfacer las necesidades e intereses de la administración pública.

El tratadista argentino, Roberto Cortés Conde, ilustraba a sus conferenciados esta interrelación incuestionable entre el Estado y la sociedad observando que “Cuando pierde el Estado, perdemos todos”; el paradigma contrario sería “Cuando gana el Estado, ganamos todos” y para lograrlo es indispensable dejar de lado la resignación y el pesimismo, adquirir conciencia del poder que tenemos como participantes, controladores o interventores de todas las actividades públicas.

Los comportamientos maliciosos, fraudulentos o abusivos, han degenerado en una realidad negativa donde todos hemos resultado perjudicados, los trabajadores, los empresarios, los ciudadanos, las entidades territoriales y nacionales; se han visto afectadas la inversión social, la infraestructura pública y más gravemente, la institucionalidad; esta realidad donde perdemos todos, trae como consecuencia la desaparición de lo público; esta desprotección de los recursos, bienes y servicios que a todos en principio pertenecen, nos plantea la posibilidad que tan sólo unos pocos beneficiados logren usufructuarlos.

En el ámbito de la contratación se ve claramente planteado el dilema entre los valores profesados por cada organización, los cuales se reflejan en sus decisiones, pactos y procedimientos, imprimiendo su carácter individual y concreto e influyendo en el comportamiento de sus miembros.

En una sociedad donde cada cual “va por su lado” en busca de su propio interés y bienestar, donde se ha interiorizado la idea de que “el fin justifica los medios” y donde apenas se logran concertar algunas posiciones en beneficio de todos, no es difícil concluir que la corrupción ocupe un lugar privilegiado en todas las esferas, especialmente, en aquellas donde el egoísmo y la riqueza fácil, priman sobre los valores fundantes y colectivos.

En tanto el sector público como el sector privado, no formen una comunidad alrededor de procesos compartidos entre sus intereses, experiencias y deseos comunes, adolecerán incesantemente de los males del despilfarro, la corrupción, la improvisación y, en últimas, de la temida mediocridad, generando malestar, inconformidad y desconfianza entre los diversos sectores de la sociedad.

Las iniciativas puramente gubernamentales pueden desaparecer o debilitarse con el cambio de gobierno; las iniciativas privadas, por más exitosas que fueren, pueden resultar eventualmente marginales e informales y en consecuencia, cada una de manera independiente, puede resultar insuficiente a la hora de combatir las diferentes manifestaciones de corrupción.

Corrupción no es sólo ofrecer dineros a cambio de injustas adjudicaciones, corrupción también es:

- Ofertar precios artificialmente bajos para eliminar a la sana competencia;
- Vender o comprar, a conciencia, un producto defectuoso o de mala calidad para asegurar la posterior reparación;
- Vender un producto obsoleto para asegurar la venta de uno más moderno al cabo de un tiempo;
- Celebrar un contrato a sabiendas de no poderlo ejecutar, pero con el ánimo de entablar demandas absurdas contra el Estado;
- Callar frente a errores evidentes en los procesos de contratación para luego beneficiarse de ellos;
- Guardar silencio, cómplice y culpable, cuando se conocen situaciones de corrupción activa o pasiva;

Corrupción es, en síntesis, actuar con deshonestidad, con deslealtad frente a un Estado que le tiende la mano y que dejó de contratar con otro, probablemente más capacitado y realmente más idóneo. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que la corrupción es de doble vía.

Por tales razones, en un mundo de propósitos comunitarios, las organizaciones deben mezclar activamente los valores éticos y morales (fundantes) y los valores económicos (fundados), con el objeto de conseguir una genuina reconciliación entre ellos, que genere cambios radicales para lograr la excelencia. Es un proceso de retroalimentación que requiere de un trabajo en equipo concertado, para mejorar radicalmente los estándares de calidad de lo público, garantizando el bienestar de la ciudadanía.

La moralidad se compone y se articula a partir de las mediaciones entre las experiencias personales y las organizaciones e instituciones sociales, así las cosas, el resultado de lo personal y lo colectivo o social ha de reflejarse en la contratación pública a través de la concertación alrededor de unos principios éticos, económicos y ante todo democráticos, ultimados dentro de espacios de reflexión y análisis, donde cada individuo como afiliado a uno u otro sector, se comprometa a cumplir ciertos y determinados deberes que aun cuando no necesariamente tengan carácter legal, sí sean de obligatorio acatamiento.

Con tal propósito, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y Confecámaras, en alianza con la Vicepresidencia de la República y con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID, Casals & Associates Inc., y el Cesa, han decidido proponer la firma de un acta de compromiso denominada “ÉTICA PÚBLICA Y PRIVADA EN CONTRATACIÓN ESTATAL, COMPROMISO DE TODOS”.

A través de este valioso instrumento se comprometen a adoptar parámetros mínimos consensuados que permitan articular la aplicación de las disposiciones legales con las prácticas moralmente aceptadas, así como con las prácticas

culturalmente permitidas, posibilitando de esta manera el avance hacia escenarios de integridad y, principalmente, hacia la construcción de confianza entre el sector público, el sector privado y la ciudadanía. Construir confianza en esta materia, no es otra cosa que propiciar una cultura de contratación íntegra, basada en la corresponsabilidad que nos asiste como defensores del patrimonio público y de la moralidad administrativa.

Para lograrlo es necesario enmarcar el ejercicio de la contratación estatal y del control fiscal dentro de claros parámetros de ética de lo público. Es el momento de demostrarle a las minorías que tiene capturado al Estado, que la delgada línea que separa la negociación honesta de la deshonesta, ha de ser rediseñada, fortaleciendo la competitividad del sector privado de una manera limpia, para que puedan cumplirse las metas comunes de progreso y equidad.

5.1.3 Ética para el Siglo XXI. En sus cincuenta años de existencia la ONU ha impulsado de muchas maneras la formación de una conciencia ética universal; sus esfuerzos por ordenar las relaciones internacionales y salvaguardar la paz han sido acompañados de la preocupación por lograr consensos, compromisos y responsabilidades, lo cual toca necesariamente la esfera de la conciencia moral. Desafortunadamente constatamos que el ideal de que el mundo se rija por principios morales comúnmente aceptados es aún utópico; una prueba más fue Copenhague.

El gran implícito en la Cumbre de Copenhague era precisamente de índole moral. Las demandas de los países en desarrollo, hoy en trágica espiral de miseria y desempleo, descansan en imperativos éticos supuestamente compartidos: la igualdad fundamental de todas las personas, su dignidad y derechos inalienables, y su solidaridad necesaria por pertenecer a una misma especie y tener un destino común. Sin estas referencias éticas, ni las aspiraciones a un desarrollo social justo ni los compromisos firmados tienen sentido.

Es discutible hasta dónde los seres humanos hemos avanzado en elaborar teóricamente una ética universal, compatible con la pluralidad de concepciones del hombre y credos religiosos que coexisten hoy en el planeta; mucho más discutible hasta donde esa ética tiene validez práctica y norma eficazmente las relaciones internacionales. El conjunto de instrumentos del derecho internacional (declaraciones de principios y derechos, pactos, convenciones, recomendaciones, comisiones especializadas y aun instituciones como las Cortes Internacionales) suponen algo más que acuerdos pragmáticos, de alguna manera invocan un cuerpo mínimo de principios filosóficos y éticos de pretendida obligatoriedad universal. Pero Copenhague patentizó la ineficacia de esa incipiente ética mundial, incapaz de revertir el escándalo de mil trescientos millones de personas que viven en extrema pobreza. Sin minimizar los avances logrados en la reunión (sobre todo en la identificación de los problemas en la toma de conciencia de su gravedad), es

claro que el desarrollo de la humanidad en los próximos años no se ajustará a los postulados de esa naciente ética planetaria.

La razón es doble. Hay una brecha entre los principios abstractos y sus aplicaciones a las complejas realidades económicas, y hay también otra brecha, más profunda, entre la aceptación de los enunciados y las dinámicas del poder. Por esto, aunque la Declaración Final de esta Cumbre expresa “valores y objetivos comunes para las políticas de desarrollo social”, sus logros inmediatos serán bastante limitados.

El mundo está, pues, lejos de guiarse por principios éticos. Pero antes de que nos rasguemos las vestiduras como país víctima de las grandes potencias, conviene reflexionar en que tampoco dentro de nuestras fronteras los principios éticos están normando el desarrollo nacional. Los mismos fenómenos que obstaculizan la eficacia de una ética universal –las mediaciones entre teoría y práctica y los intereses del poder- frustran entre nosotros las aspiraciones a un desarrollo justo y humano.

Cuando se señala la importancia de debatir los problemas de nuestra ética pública, la gente piensa sólo en los comportamientos de los políticos, en la corrupción, los fraudes bancarios o las manipulaciones de los medios de comunicación, pero hay otras cuestiones más profundas y elementales que condicionan la salud moral de una sociedad, me refiero en concreto, a la aceptación en la llamada cultura nacional, de principios éticos básicos como el de la igualdad fundamental de todos los seres humanos.

En nuestra sociedad segmentada y conflictiva el principio de la igualdad de todos tiene sólo existencia retórica; abundan los sentimientos racistas, los prejuicios, los estereotipos descalificadores y las prácticas intolerantes. La ética pública empieza por la aceptación del otro como fundamentalmente igual, lo cual implica que no se puede programar la propia vida con indiferencia hacia la suerte de los demás, que hay una obligada comunidad de intereses y una necesidad de inclusión; la igualdad fundamental es ya incipientemente solidaridad.

A pesar del tema pesimista de las conclusiones de la Cumbre de Copenhague, la preocupación por avanzar hacia una ética planetaria inspira el pensamiento y mueve dinamismos en esa dirección.

Esta reflexión lleva a pensar en que si algún aspecto de la formación de las siguientes generaciones debe preocuparnos es el de su educación moral, ante la insuficiencia de nuestras respuestas éticas a los retos del siglo XXI.

5.1.4 Construir una ética pública. La preocupación ética atraviesa los temas de casi todos los Foros de Consulta para el desarrollo nacional; se evidencia que el

diagnóstico del presente y la reflexión sobre el futuro del país son inseparables de cuestionamientos de índole moral.

No se trata sólo de la explicable reacción de ciudadanos indignados ante la corrupción del gobierno de turno ni la de protestas contra una procuración de justicia incapaz de dar solución satisfactoria a los crímenes políticos; tampoco se trata de apelar a principios morales para resolver los conflictos entre la legalidad formal y la justicia sustancial. En el actual momento del país, la preocupación por establecer referentes éticos es mucho más: confesión implícita de un gran vacío en la filosofía política en que descansa la convivencia ciudadana y búsqueda de criterios válidos para interpretar nuestra vida pública y regular sus inminentes transformaciones.

El país, se dice, está en transición. La prensa comenta las vicisitudes cotidianas que van modificando las relaciones del gobierno con los partidos o del sistema político con la sociedad civil; todo ello es anecdótico; lo que caracterizará la nueva etapa a la que nos dirigimos será, en el fondo, un cambio de naturaleza moral: una nueva manera de comprender y de organizar el ámbito social, poniendo fin a los comportamientos discrecionales del poder e inaugurando la vigencia de normas comúnmente aceptadas y socialmente exigibles. Más que reforma del Estado, lo que inconscientemente se busca y se desea es un cambio en las reglas éticas de la vida pública y en las justificaciones de las decisiones relacionadas con el bien común.

Lo que se busca en esta difícil transición, quizás sin saberlo, es una nueva idea del bien colectivo; una definición del bien global del que se desprendan los bienes particulares, que reciba consensos suficientes para fundamentar las conductas de gobernantes y gobernados y dar legitimidad moral al modelo de desarrollo.

Construir una ética pública en la presente transición no será tarea fácil ni rápida. Subsisten y subsistirán en el país culturas éticas muy diversas: la del catolicismo tradicional y la del renovado, la de los libre pensadores anticlericales, la del agnosticismo ilustrado, la del laicismo militante, la de la modernidad científica y la del pragmatismo utilitarista; cada una tiene su propia definición de bien público y muchas alimentan intolerancias e incomprensiones. ¿Cómo construir una ética pública a partir de éticas privadas tan disímiles? ¿Cómo construirla, además, con un sistema político en transición y un proyecto económico que aún no se define?

La tarea corresponde a un amplio elenco de actores: al propio gobierno a quien corresponde definir, sobre todo con sus comportamientos, las reglas de juego de una auténtica democracia; los partidos políticos que debieran reelaborar los componentes éticos de sus idearios encarnándolos en la realidad del país; los líderes religiosos y sociales a quienes compete cotejar las nuevas propuestas de moral pública con la vivencias y credos de sus feligresías; y los investigadores especializados en filosofía política y filosofía moral de quienes se espera crítica,

fundamentación y sistematización de este esfuerzo colectivo. Todos debieran converger en un debate abierto del que vayan brotando los planteamientos de la nueva ética pública que necesitamos.

5.1.5 Manual de ética presentado por la fundación Conciencia Colombia.

Los funcionarios públicos promoverán la cultura de la legalidad, Bogotá, 31 mayo. (SNE) - Con el apoyo del Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción, la fundación Conciencia Colombia presentó el manual "Ética Pública: cómo promover una cultura de la legalidad". El texto es una guía para facilitar a funcionarios y líderes comunitarios su trabajo de entrenamiento a otros grupos, en temas como la construcción colectiva de transparencia y la cultura de la legalidad.

"La publicación busca contribuir a la formación de ciudadanos activos dispuestos a ejercer sus derechos y honrar sus obligaciones ciudadanas"⁷, manifestó María Margarita Zuleta, directora del Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción. Zuleta, explicó que la cultura de la legalidad es la aceptación de las normas por parte de todos los ciudadanos. "Aceptar las normas debe ser un acto conciente para lo cual es necesario conocer para qué y por qué son importantes las reglas", precisó: "En el manual se trabajan cinco módulos relacionados con la importancia de las normas y de los valores sociales, el Estado de Derecho y sus características, los delitos de corrupción y el papel de cada ciudadano para terminar con estos delitos y el concepto de ética pública, veedurías ciudadanas y normas para un código ético". Se analiza además el fenómeno del crimen organizado y las diferentes modalidades de delincuencia común y de qué modo amenazan el orden y el progreso social.

5.1.6. La ética como herramienta de competitividad. Desde la perspectiva empresarial la ética no puede ser un concepto meramente moralista, es ante todo una herramienta de competitividad, es un ejercicio rentable. Así lo demuestra el Reporte de Competitividad Global, publicación del Foro Económico Mundial, que evalúa de forma anual, el potencial de crecimiento económico sostenible de las principales economías del mundo. Dicho reporte evaluó en el subíndice de Operación y Estrategia Empresarial el comportamiento ético de las empresas, gracias al cual Colombia presentó en el 2003 una mejora porcentual de 9 puntos frente al 2002.

Desentenderse de la ética en las relaciones comerciales es contribuir a la problemática de la sociedad colombiana y en la medida en que no se comprendan

⁷ ZULETA, Maria margarita, Programa Presidencial de la Lucha contra la Corrupción, Vicepresidencia de la Republica, Foro, como va la lucha contra la corrupción, Bogotá 19 de agosto de 2004.

las implicaciones que esta tiene en la competitividad de cada empresa, jamás podremos llegar a ser una economía desarrollada.

Por ello Confecámaras y las cámaras de comercio le apuestan a la ética de lo público. No nos acompaña interés alguno de apropiarnos de conceptos tan importantes como la ética y la probidad; no pretendemos ser un escrutador de la moral pública; pero eso sí, cuando de promover la competitividad empresarial se trate no vacilaremos en gastarnos el liderazgo para hacer todo lo que este a nuestro alcance para cumplir con ese propósito. Para ello no pediremos permiso. Nuestra misión como gremio empresarial es dar campanadas de alerta sobre los temas que resultan fundamentales para el crecimiento y el desarrollo económico del país.

Ahora bien, ¿Cómo puede el empresariado desde su cotidianidad contribuir a fortalecer el proceso de construcción de la ética de lo público y por ende propiciar mayor competitividad?

La respuesta es muy fácil... es imperativo consolidarse como un actor generador de riqueza. Los empresarios, como ciudadanos que son con derechos y deberes, tienen esa responsabilidad fundamental.

Cuando entendamos que la verdadera utilidad no está en el negocio inmediato sino en la construcción colectiva de riqueza, ese día derrotaremos la corrupción. Los colombianos hemos pagado muy caro los costos de una corrupción sistémica; mas allá de los elevados costos de transacción que implícitamente van minando la competitividad de las empresas y del sistema económico, los costos sociales son cada vez más altos en términos de equidad.

La integración comercial que se impone en la actualidad exige competitividad del sector empresarial. A la vuelta de la esquina nos está esperando el TLC con los Estados Unidos y aún cuando es una oportunidad para fortalecer la dinámica del mercado Colombiano, su efecto será mínimo si no logramos cerrar filas contra los oportunistas chanchulleros de cuello blanco y traficantes de influencias sin principios ni valores, que verán en ese proceso un medio más para afianzar su posición utilitarista.

5.1.7 Lo legal vs. Lo ético. Es innegable que las normas jurídicas llamadas a ser cumplidas por las personas, son aquellas que se encuentran inscritas dentro de los más profundos valores de la sociedad.

Procurar que las leyes beban permanentemente de los axiomas de la moral que orienta a una sociedad en particular, es garantizar su aceptación por la comunidad. ¡Qué profunda aversión genera a los miembros de una comunidad cuando las personas dentro del marco de la legalidad, juegan con displicencia en el campo moral

Es entonces cuando clamamos por un reforzamiento de las normas jurídicas. A partir de ese momento, moral y derecho son una sola norma. Este no es un hecho frente al cual la sociedad y sus legisladores deban desentenderse. Por el contrario, son más civilizadas las sociedades que perciben la necesidad de cambio como estrategia para preservarse.

La legislación que favorece intereses privados en detrimento de intereses públicos es considerada en la actualidad como muy significativa para el deterioro de las condiciones de desarrollo del país, por el 56.8 % de los empresarios proponentes.

Por eso la reforma a la ley 80 tiene que convertirse en un modelo de transparencia, eficiencia y compromiso ético. La ley 80 de 1993 es una muy buena ley de principios, que desafortunadamente dejó muchos vacíos por los cuales se ha dado paso a toda una serie de actividades que, distan mucho de ser un ejemplo de ética.

El Registro Único de Proponentes, es un instrumento independiente y neutral con un inmenso potencial para convertirse en una eficaz herramienta a favor de la transparencia y la eficiencia en los procesos contractuales del Estado.

Se requiere de una ley fuerte que le de el papel preponderante que se merece y lo posicione como instrumento confiable ante las entidades públicas y las empresas. Por ello le decimos sí a la verificación documental propuesta por el gobierno nacional en el proyecto de ley 035.

Las Cámaras de Comercio se caracterizan por un manejo transparente del registro, su administración es eficiente y están a la vanguardia en tecnología, interconectando todo el territorio nacional. el compromiso inquebrantable con la corrupción, así como la idoneidad y transparencia con la que hemos cumplido con la tarea a lo largo de estos años, son la mejor garantía para continuar con la administración del RUP.

5.1.8 Organismos de Control y Sector Público. La formidable trilogía que hoy se hace manifiesta entre organismos de control, gobierno y sector privado para construir una nueva cultura ética en los procesos contractuales del Estado, no es otra cosa que una expresión de modernidad, es una apuesta contundente por la competitividad del país.

No obstante, para afianzar este proceso se necesita consolidar puentes de confianza entre el sector privado y el sector público, en especial con los organismos de control para que las denuncias sobre hechos de corrupción tengan respuesta efectiva.

Es un hecho que los empresarios proponentes no denuncian y que los pocos que lo hacen prefieren los medios de comunicación que a los organismos de control.

5.1.9 Instrumento del Cambio. El pedagogo Jorge Luis Villada López, afirma que las organizaciones sociales, entre las cuales se destaca el sindicalismo, se caracterizan por el desarrollo de actividades sin ánimo de lucro (aunque debiera buscarse el “lucro social”), pero, como cualquier empresa moderna, tienen la necesidad de profesionalizar sus métodos de dirección y gerencia administrativa para garantizar mayor eficiencia y eficacia de su gestión institucional en la órbita de lo social. Cabe decir “productividad social”, lo que supone también algún nivel de competitividad, bajo principios éticos de lealtad entre el sector social que contribuyan a superar la inercia, el burocratismo y la carencia de metas que, a la postre, se traducen en autismo y debilidad organizativa.

Toda organización tiene un ciclo vital, pasando por etapas desde el surgimiento, su desarrollo estructural y su consolidación institucional. Pero, la transición de una etapa a otra, se debe inducir, es decir, es producto de la ejecución de programas de desarrollo, determinados por la misión y la visión que sustenta su razón de existir. Esto implica tener claros los objetivos sociales referidos a los estándares de vida que se consideran ideales, objetivamente alcanzables en una sociedad particular e históricamente definida, que se reconozca por sus fundamentos civiles, democráticos y de respeto a los derechos humanos.

Para estos efectos, la Constitución Colombiana condensa los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales que constituyen la base de las finalidades esenciales del Estado social de derecho, al cual corresponde la obligación de promoverlos y garantizarlos a través de todas sus instancias, estableciendo, además, los mecanismos prácticos y directos con que cuenta el individuo y la colectividad para hacerlos efectivos, pues una democracia requiere ciudadanos, es decir sujetos sociales y políticos que puedan tomar decisiones sobre su presente y su futuro.

Sin embargo, por sí sola la Constitución no producirá las transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales que requiere el país para el cambio. Esto implica aprender a hacer planes, proyectos sociales y, quizás lo más importante, se requiere aprender a buscar el reconocimiento en el Estado. Si el Estado representa sólo una parte de la sociedad se convierte en factor de división y de conflicto. El Estado fundamenta su autoridad y credibilidad en garantizar las condiciones objetivas de la libertad y los derechos de los ciudadanos. Y para ganar este reconocimiento, los ciudadanos deben crear y desarrollar organizaciones que les permita incorporarse al camino de la participación como una práctica cotidiana. En el caso particular de los trabajadores, esto supone la existencia de un movimiento sindical fortalecido y con claridad programática que, conjuntamente con otras organizaciones sociales, oriente sus energías y proyectos sociales hacia la construcción de la democracia participativa, en los campos político, económico y social, para que la función social del Estado y del capital sean una realidad; esto es, garantizar una mejor redistribución de la

riqueza nacional, mediante la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Naturalmente, estos procesos de cambio son complejos, por cuanto que la propia sociedad es compleja en su composición y por la pluralidad de intereses de los distintos grupos sociales que la conforman. El mundo del trabajo, en particular, está atravesado por las contradicciones entre el capital y el trabajo, contradicciones cuya resolución, por efecto de la dinámica del conflicto, genera los cambios que son necesarios para garantizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias. Cabe decir entonces, que muchos procesos de cambio se generan por efecto de las crisis que, mediante un manejo especializado, pueden suscitar replanteamientos que son parte del proceso de maduración y crecimiento.

5.2 LOS PROCESOS GERENCIALES

Tener una estrategia no es suficiente para que las instituciones sean exitosas, se requiere, además, de procesos. Los procesos gerenciales convierten las estrategias en acciones y permiten que las personas trabajen en forma eficiente. Son los líderes los responsables de diseñar estos procesos. Sistematizar experiencias con el fin de crear sistemas para planificar el trabajo, dirigir y monitorear el cumplimiento de los objetivos. Estos procesos requieren de un desarrollo continuo. Los principales procesos son: planificación al nivel de la unidad de servicios; planificación operativa y definición de presupuestos; participación y comunicaciones; gestión financiera y monitoreo de cumplimiento.

El papel de estos procedimientos es limitar al mínimo la burocracia, permitir flexibilidad y respuestas oportunas en el trabajo; proveer la gerencia con información de calidad que coadyuve sus decisiones, y facilitar la comunicación y la armonización de las diferentes funciones dentro de la institución, para lograr un trabajo con rendimientos óptimos. Por lo tanto los dirigentes deben constantemente vigilar que estos procedimientos apunten a mejorar el trabajo y no se vuelvan obsoletas o burocráticas con el tiempo. Deben preguntarse ¿cuáles son los procedimientos que funcionan bien? ¿Cuáles son los que necesitan de atención urgente? ¿Cómo deberían funcionar en conjunto?

Se necesita tino para el desarrollo de estos procesos para responder a las necesidades cambiantes de la organización, a la medida que esta crece. Si los cambios son pocos o tardíos, los procedimientos se volverán cuellos de botella, pero si hay demasiados cambios pueden ser factor de confusión. Un elemento importante en el desarrollo de los procedimientos, es abrir espacios de participación en las propuestas de diseño. Esto, por un lado, permite llenar los deseos de participación en los procesos de definición de metas y programas y, por el otro, permite utilizar los talentos de los asociados.

Los procesos gerenciales son difíciles pero no imposibles, de ahí la importancia de un gerente social, Pero ¿Qué Gerentes Sociales? ¿Cuál deberá ser su perfil? ¿Qué conocimientos tendrá que recibir? ¿Cuál será el reto que afrontara al poner a prueba esta formación con el rol que desempeña en su espacio laboral?.

Remontémonos al planteamiento que hace la profesora Isabel Licha, en el que se define la Gerencia Social como “un campo interdisciplinario e intersectorial de conocimientos y de prácticas, que apoyan los procesos de toma de decisiones estratégicas y la implementación de acciones publicas orientadas al logro del bienestar social.”⁸

Esta definición nos lleva entonces a emprender un primer compromiso: un Gerente Social deberá enfrentarse a un mundo de conocimientos emanados de diferentes disciplinas y su responsabilidad será extraer de cada una de ella, las herramientas que le permitan diagnosticar, interpretar, analizar, y proponer nuevas maneras de afrontar las problemáticas. La complejidad, la incertidumbre y el riesgo que proponen la intervención social serán entonces dificultades que estarán presentes en cada uno de estos escenarios.

Los Gerentes Sociales deberán ser sensibles y estrategas para la construcción de agendas sociales posibles; solidarios y con especial capacidad para negociar, tendrán la responsabilidad de desarrollar habilidades para concertar y llegar a acuerdos en ocasiones en medio de situaciones de gran conflicto; asumirán las relaciones siendo respetuosos de las diferencias entre los actores; éticos y coherentes con valores y principios fundamentales.

El Gerente Social se enfrentara a una gerencia cuyos objetivos están diseñados para alcanzarse a mediano y largo plazo, donde se juegan una serie de variables, algunas de ellas en ocasiones fuera del control, tales como la política ejercida por la mayoría, las manifestaciones culturales que determinan la forma como un programa se desarrolla y es asumido por una comunidad, y las experiencias anteriores que definen el rumbo hacia un fracaso o hacia el éxito. Aquí, el monitoreo y la evaluación de los programas sociales se transforman en algo que va mas allá de una rendición de cuentas, estos, se convierten en procesos por medio de los cuales un programa puede mostrar su efectividad y la necesidad de su permanencia dentro de una política social.

Es así como los Gerentes Sociales deberán asumir un modelo de “gerencia adaptativa en la cual se prevé, se actúa, se retroalimenta, se ajusta sobre la marcha, y se actúa nuevamente, en casi una unidad fusionada”.

Precisarán un conocimiento del medio ambiente y de los patrones de comportamiento para lograr un abordaje integral, incluyente, holístico, donde se

⁸ LICHA, Isabel, Gerencia Social en América Latina, Editorial Bid, Edición 2002

logran acuerdos multisectoriales por medio de la cooperación, de la concertación de objetivos y metodologías, privilegiando la descentralización de la gestión social.

La necesidad de estructurar redes con criterios reales de participación en el que “todos ponen” dará como resultado la generación de modelos de intervención social, con indicadores de proceso, de logros y resultados ajustados a lo esperado, donde se ejerza lo que acertadamente se ha denominado una “veeduría social”, ya que la Gerencia Social es ante todo un ejercicio de ciudadanía.

La formación de un Gerente Social tendrá que retomar el concepto de Competencias, definido como “un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad”⁹.

Las Competencias de un Gerente Social estarán relacionadas con su capacidad para el trabajo en equipo, el liderazgo en él, la orientación al logro, su capacidad asertiva, su permanente iniciativa, la búsqueda constante de actualización en información la cual se orienta hacia la estructuración de un sector social modernizado tecnológicamente, el establecimiento de relaciones, su flexibilidad, su auto confianza y una responsabilidad organizacional y social.

Un tercer compromiso gira alrededor de la profesionalización de la Gerencia Social como un campo de reflexión, de acción, de investigación, que se alimenta de la sistematización de experiencias nacionales e internacionales, en donde prevalece un intercambio permanente de nuevos conocimientos.

Las palabras del profesor Bernardo Kliksberg orientan este proceso cuando afirma:

“La Gerencia social eficiente tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos del Estado y los actores sociales en el enfrentamiento de los grandes deficits sociales de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.

Esta no es un área, donde los problemas se pueden solucionar recurriendo a "recetas" disponibles, o a manuales, que prescriben qué se debe hacer. Es un terreno denso, surcado de complejidades, donde se debe hacer "un trabajo heurístico": explorar la realidad, prestar máxima atención a sus particularidades, tener muy en cuenta las experiencias comparadas, construir conocimiento a través del ensayo y error, y por ultimo, reajustar continuamente los marcos de referencia en función de los hechos.”

⁹ URREA ÁLVAREZ, Joaquin, El Desafío de la Gerencia Social, Alianzas Multisectoriales 2004.

“La gerencia por sí sola no solucionará los agudos problemas de pobreza y desigualdad de la región. Encararlos implica trabajar en múltiples planos. Uno de los más relevantes es desenvolver una amplia concertación social para lograr las profundas transformaciones necesarias. Pero los más imaginativos diseños de política tendrán escasa concreción, sino se cuenta con administraciones públicas eficientes y una sólida gerencia social que garantice la aplicación de esos diseños.

La Gerencia Social es una propuesta alternativa que tiene como objetivo la construcción de una nueva sociedad, donde los distintos actores sociales, entre ellos las instituciones del sector social se integren en un proyecto que apunte a desarrollos humanos y colectivos más amplios, en donde la razón de ser de cada institución sea una respuesta a los retos de la sociedad moderna.

Por lo tanto la Gerencia Social no solo busca una modernización institucional (racionalidad Instrumental y económica), sino también y fundamentalmente, una propuesta de modernidad, donde el desarrollo no sólo sea crecimiento económico sino también calidad de vida.

A pesar de la gravedad del problema social que enfrentamos, el debate y las soluciones son en general muy limitados. No se tocan las causas estructurales, se analiza un enfoque unidimensional y se trasladan los problemas al futuro. La situación de pobreza y exclusión compromete la vida cotidiana de los ciudadanos y puede afectar seriamente la viabilidad de las democracias.

5.3 MARCO INSTITUCIONAL

La Contraloría General de Nariño, es una entidad de carácter oficial encargada del control fiscal a nivel departamental, La Entidad está dentro del grupo denominado “Organismos de control”. La Contraloría General de Nariño es una entidad pública, de carácter departamental cuya función es ejercer el control fiscal, su creación a partir del año de 1936 cuando la Asamblea Departamental de la época creó el Departamento de Contabilidad adscrita a la Secretaria de Hacienda. Se trata entonces de un organismo de control del nivel territorial.

5.3.1 Misión Institucional. Velar por el buen uso y manejo de los recursos públicos

5.3.2 Visión Institucional. Ser una entidad moderna, con liderazgo y credibilidad que actúa con criterios de calidad.

5.4 MARCO LEGAL

El marco legal son las normas que buscan lograr la eficiencia administrativa, la transparencia a través de los sistemas de información y de políticas en el mejoramiento de la gestión pública: bajo este lineamiento esta el grupo de normas, que han implementado el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, la responsabilidad de los servidores públicos de informar en forma transparente y oportuna sus actuaciones, su responsabilidad patrimonial y la incorporación de principios para llevar a cabo una gestión pública eficiente.

Ley 80 de 1993: por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. En su articulado establece causales de inhabilidad e incompatibilidad para participar en licitaciones o concursos para contratar con el estado, adicionalmente también se establece la responsabilidad patrimonial por parte de los funcionarios y se consagra la acción de repetición.

Ley 190 de 1995: por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa. Estatuto Anticorrupción. Entre sus normas se encuentra la responsabilidad al aspirante a servidor público o de quien celebre un contrato con el estado de informar acerca de las inhabilidades o incompatibilidades en las que pueda estar en curso, adicionalmente se incorporó en diferentes apartes, el principio de repetición a los servidores públicos. Creó el diario único de contratación, como mecanismo para impulsar la publicidad y transparencia en la contratación pública.

Ley 270 de 1996: estatuto de la Administración de Justicia. Contiene normas relativas a la responsabilidad del estado, de sus agentes y la acción de repetición contra funcionarios y empleados judiciales.

Ley 489 de 1998: por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Amplia el campo de acción del decreto ley 128 de 1.976 en cuanto al tema de inhabilidades e incompatibilidades, incluyendo a las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios.

Ley 610 de 2000: por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías. Señaló el procedimiento para el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal que son competencia de las contralorías. Estos procesos buscan determinar la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares que ejercen funciones públicas, cuando por acción u omisión y en forma dolosa o culposa causen un daño al patrimonio del Estado con ocasión del ejercicio de sus funciones públicas.

Ley 678 de 2001: por medio de la cual se reglamenta la determinación de responsabilidad patrimonial de los agentes del Estado a través del ejercicio de la acción de repetición o de llamamiento en garantía con fines de repetición. Con esta legislación se permite iniciar acciones de repetición contra los servidores públicos responsables del detrimento económico del Estado.

Ley 734 de 2002: por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En dicho código se contemplan como faltas disciplinarias las acciones u omisiones que lleven a incumplir los deberes del servidor público, a la extralimitación en el ejercicio de sus derechos y funciones, a incumplir las normas sobre prohibiciones; también se contempla el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, así como impedimentos y conflicto de intereses, sin que haya amparo en causal de exclusión de responsabilidad de acuerdo con lo establecido en la misma ley.

Ley 909 de 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto- Ley 128 de 1976: por el cual se dicta el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de éstas. Es un antecedente importante en la aplicación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Decreto - Ley 01 de 1984: Código Contencioso Administrativo. Consagra normas tendientes a garantizar la imparcialidad de los servidores públicos y la obligación de declararse impedidos cuando esta imparcialidad se vea afectada, generando de esta forma transparencia, también establece en su articulado, la responsabilidad de los funcionarios de los daños que causen por culpa grave o dolo en el ejercicio de sus funciones.

Decreto 2232 de 1995: mediante el cual se expide las normas relativas al formulario único de bienes y rentas. De manera obligatoria se exige para cualquier persona que se encuentre en posesión de un cargo o al contratista con el estado, el diligenciamiento del formulario de bienes y rentas.

CULTURA DE LA LEGALIDAD

La cultura de la legalidad es la aceptación de las normas por parte de todos los ciudadanos. Aceptar las normas debe ser un acto conciente para lo cual es necesario conocer para qué hay reglas y por qué son importantes. La promoción de la cultura de la legalidad consiste en difundir en la población colombiana el por qué hay reglas y por qué son importantes.

El Programa Presidencial distribuye entre los miembros de comités de seguimiento y entre funcionarios y líderes comunales un libro preparado por Conciencia

Colombia que se llama Ética Pública: Como promover una Cultura de la Legalidad. Adicionalmente, el Programa Presidencial desarrolla otro tipo de estrategias para la promoción de la Cultura de la Legalidad.

5.5 MARCO CONTEXTUAL

La Contraloría General de Nariño se encuentra ubicada en la Ciudad de San Juan de Pasto en el Departamento de Nariño ubicado al sur occidente del País, limita al norte con el Departamento del Cauca, al sur con la República del Ecuador, al oriente con el Departamento del Putumayo y al occidente con el Océano Pacífico, posee una extensión de 33.268 kilómetro cuadrados, administrativa y políticamente esta dividida en 64 municipios, 190 corregimientos y 2.800 veredas.

El proceso de sistematización se realizó en la Contraloría General de Nariño ubicada en el Edificio Pasto Plaza Carrera 24 No. 19-33 4º. Piso, Entidad que tiene como finalidad el ejercicio del control fiscal en los diferentes Municipios y Entidades que administran recursos y/o bienes del Estado. La Contraloría General de Nariño cuenta con 73 funcionarios.

Figura 1. Vista exterior Edificio Pasto Plaza



Fuente: Esta investigación.

Figura 2. Vista del interior de Edificio Pasto Plaza



Fuente: Esta investigación.

5.6 MARCO CONCEPTUAL

El trabajo de sistematización propuesto requiere términos muy puntuales tales como:

SISTEMATIZACIÓN: Acción y efecto de sistematizar, Conjunto de elementos relacionados de modo que constituyen un modo estructurado, o la Interpretación crítica de una o varias experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí y porque lo han hecho de ese modo”

Los valores éticos son cualidades que otorgamos a formas de ser y de actuar que los hace deseables como características nuestras y de los demás, dado que son

básicos en la construcción de una convivencia democrática, en el marco de los derechos humanos.

ÉTICA: Ética (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) “Recto, conforme a la moral”, conjunto de normas morales que rigen la conducta humana” (DRAE), la Ética es el conjunto de principios que guían los fines de la vida de las personas hacia el vivir bien y el habitar bien, es decir, vivir en integridad, el buen vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas.

MORAL: Moral (del latín mos, moris: costumbres, hábitos), en sus orígenes, ética y moral tiene significado similar, perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia”, “Que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno o al respeto humano”, “Ciencia que trata del bien en general, y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia” (DRAE), en este contexto y para lo que nos ocupa, la Moral será asumida como la práctica de los principios éticos.

PRINCIPIOS: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta, los principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores que profesan las personas y los grupos, los Principios éticos se enuncian como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

VALORES: Por Valores se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

CÓDIGO DE ÉTICA: Documento de Referencia para gestionar la ética en el día a día de una entidad, esta 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.

COMITÉ DE ÉTICA: Instancia Organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética para entidades del Estado, encausado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los servidores públicos de la entidad.

PRINCIPIOS ÉTICOS: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo adscriben.

MISIÓN: definición del quehacer de la entidad, Esta determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

VISIÓN: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el Plan de Gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el Plan de Desarrollo de la entidad.

CONTROL FISCAL: Es una función publica ejercida por la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejan fondos o bienes de la Nación. (Artículo 267 de la Constitución Política de Colombia).

RENDICIÓN DE CUENTAS: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

COLABORACIÓN: Acción y efecto de trabajar en común con otra persona u otras personas. Contribuir para el logro de un fin. Ayudar a otra u otras personas en su trabajo o en el logro de sus fines.

COMPROMISO: Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada. Palabra que se da uno mismo para hacer algo.

CONFIANZA: Esperanza firme que se tiene en una persona o una cosa. Es el resultado del juicio que se hace sobre una persona para asumirla como veraz, como competente, o como interesada en el bienestar de uno mismo.

EFICACIA: Fuerza y capacidad para obrar. Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

EFICIENCIA: Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos.

EQUIDAD: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece.

HONESTIDAD: Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Honradez, decencia. Actitud para actuar con honradez y decencia.

IMPARCIALIDAD: Falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas o cosas, que permiten juzgar o proceder con rectitud.

INTEGRIDAD: Cualidad de íntegro. Comportamiento probo, recto, intachable.

JUSTICIA: Lo que debe hacerse según derecho o razón. Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o le pertenece.

PARTICIPACIÓN: Tomar parte. Compartir. Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad, o movilizarse para tomar parte en ella.

PLURALISMO: Reconocimiento y aceptación de los distintos modos de ser y de pensar.

RECTITUD: Calidad de recto o justo. Recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir. Comportamiento con justicia, severidad y firmeza.

RESPECTO: Miramiento, consideración, deferencia del otro. Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno.

PROBIDAD: Integridad en el obrar.

RESPONSABILIDAD: Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.

SERVICIO: Acción y efecto de servir. Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público.

VERACIDAD: Condición de quien dice o profesa siempre la verdad.

SOLIDARIDAD: Adhesión y apoyo a las causas o empresas de otros.

TRANSPARENCIA: Calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio se lo realizó bajo el paradigma cualitativo que se fundamenta en la filosofía fenomenológica propuesta por Edmun Husserl. Según él, esta perspectiva metodológica privilegia el estudio de la constitución originaria de la realidad social desde la vida cotidiana y de los múltiples mecanismos mediante los cuales la realidad objetiva es interiorizada, comprendida e interpretada por los actores sociales. (Torres 1995, p. 17) en consecuencia las personas viven y constituyen su realidad desde su ínter subjetividad cotidiana.

La información se obtuvo a partir de la sistematización del Proceso de elaboración e implementación del código de ética, que da como resultado un ordenamiento y análisis de la realidad, a partir de la recopilación, organización y análisis del proceso llevado a cabo en la entidad, para lograr una comprensión de las realidades sociales desde una perspectiva cambiante y dinámica; existen intereses de los investigadores y las entidades públicas, frente a la sistematización de experiencias en los procesos de modernidad de las instituciones.

Como lo definen Marfil Francke y María de la Luz Morgan, para pasar de ordenar una experiencia a decantar sus enseñanzas se requiere someter la información a reflexión y análisis. El proceso sólo culmina cuando se formalizan los aprendizajes obtenidos y se comparten y contrastan con los producidos a partir de experiencias similares.

De esta manera, “La sistematización de experiencias es un proceso de reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia de promoción vivida personalmente (o sobre determinados aspectos de ésta), mediante el cual interpretamos lo sucedido, para comprenderlo. Ello permite obtener un producto consistente y sustentado, a partir del cual es posible transmitir la experiencia, confrontarla con otras y con el conocimiento teórico existente, y así contribuir a una acumulación de conocimientos generados desde y para la práctica¹⁰”.

Según estos autores, no existe un método de sistematización, válido para todas las experiencias, sino orientaciones y lineamientos generales que deben ser re-creados según el tipo de práctica y las condiciones de quien va a sistematizar.

¹⁰ FRANCKE, Marfil y MORGAN, María. La Sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción, Materiales Didácticos No. 1, Escuela para el Desarrollo, Lima, 1995.

Para asumir el proceso de sistematización es preciso aclarar, tal como lo plantea Oscar Jara¹¹, que en la sistematización puede ser asumida bajo cuatro posibilidades:

- Desde los actores, en forma participativa
- Sistematización formal al concluir la experiencia
- Una sistematización que se hace sobre la marcha
- Una sistematización con miras al mercado

Para el presente trabajo fue necesario asumir la primera, segunda y tercera posición de hacer la sistematización desde los actores en forma participativa, sistematización formal al concluir la experiencia y una sistematización que se hace sobre la marcha.

Cabe señalar que como lo define María Morgan, a toda sistematización le antecede una práctica. Sin que exista la vivencia de una experiencia no es posible realizar una sistematización.

6.2 ENFOQUE INVESTIGATIVO

El problema de la presente investigación se asume dentro del enfoque de trabajo de la investigación cualitativa, pero así como maneja técnicas cualitativas, integra también el uso de algunas cuantitativas para tener una mejor visión de la realidad estudiada.

Además esta sistematización se basa en un proceso investigativo cualitativo histórico – hermenéutico, con el propósito de comprender e interpretar, eventos, contenidos, resultados de la intervención realizada con los funcionarios de la Contraloría General de Nariño.

En esta investigación el enfoque ayuda a la interpretación, explicación y comprensión de los aportes que el proceso de sistematización arrojó a partir de las actitudes, opiniones y experiencias de los funcionarios sobre la necesidad de implementación de un código de ética, basado en principios, valores y prácticas éticas.

Se escogió este enfoque porque se considera que es el más adecuado ya que se trabajó con grupos humanos, en éste caso los funcionarios de la Contraloría General de Nariño; éste facilita la descripción, la interpretación y comprensión del proceso desarrollado en la ejecución de la gestión ética, logrando así la implementación del código de ética.

¹¹JARA, Oscar. Dilemas y desafíos de la Sistematización de Experiencias. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, CEP Costa Rica. Abril 2001.

El método utilizado fue una aproximación a la etnografía que tiene sus orígenes en la tradición antropológica y persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, forma de vida y estructura social del grupo investigado.

Esta metodología permitió organizar información obtenida de un proceso desarrollado bajo el enfoque metodológico de IAP (Investigación, Acción, Participación), en la Contraloría General de Nariño.

6.3 PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló en 6 fases, las cuales se definen a continuación:

1. Diseño del proceso, el diseño tiene por objetivo aclarar qué se va a sistematizar, para qué, cómo se espera hacerlo; y darle operatividad a esas intenciones.
2. Recopilación de información, revisión de documentación teórica y clasificación.
3. Reconstrucción de procesos, en esta fase se organizó de manera secuencial, se realizó una clasificación y depuración de la información, para luego describirla paso a paso.
- 4.- Identificación de los aportes obtenidos a través de la sistematización del proceso de elaboración e implementación del código de ética en la Contraloría General de Nariño
- 5.- Interpretación crítica del proceso, esta fase busca lograr la reconstrucción de la experiencia a partir de la información de las programaciones, los informes de avances y registros que se haya ido generando; además de las capacitaciones, talleres, actividades aplicadas a los participantes del proceso.

El momento del análisis, en resumen, consiste en la elaboración de un conjunto de interrogantes, que van desde las amplias y generales, que representan la conversión de los objetivos de la sistematización en preguntas, hasta las más precisas y directamente articuladas a la realidad.

El proceso de sistematización termina cuando se logra comprender la lógica interna del proceso y obtener un aprendizaje valioso en relación a lo sucedido, que se deberá traducir en un conocimiento superior que oriente una nueva intervención en ese campo.

6.- Conclusiones

6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Oscar Jara, plantea que en la sistematización se pueden utilizar infinidad de instrumentos y técnicas para recuperar la información, pero lo más importante frente a ello es no perder de vista la integralidad del proceso: que cada herramienta utilizada sirva para alcanzar la visión y el objetivo de conjunto.

Las técnicas más utilizadas en el proceso de sistematización fueron entre otras: el registro de la información a través de la observación, diario de campo, los talleres, y actas

6.4.1 Observación. Es la principal técnica etnográfica de recolección de datos. El investigador pasa una parte de tiempo considerable con los sujetos del estudio, observa las actitudes, procedimientos, etc.

6.4.2 Trabajo de campo. Es un instrumento útil para la recopilación de la información obtenida por la observación, en el cual se puede anotar aspectos del proceso de sistematización que complementan la información verbal, como signos expresivos que aunque involuntario y casi siempre inconscientes contribuyen de manera eficaz a precisar el verdadero sentido de lo que se informa, verbalmente, en este caso se plasmó la información a través de actas a lo largo de proceso, donde se recopilaba las inquietudes, opiniones de los funcionarios y el desarrollo en si del proceso.

En esta fase del proceso se pretende custodiar y registrar la información que se va obteniendo acerca del avance, la participación y logros del proceso de los funcionarios en la elaboración e implementación del Código de Ética, con el fin de lograr con ello pautas para el análisis final.

6.5 POBLACIÓN

La unidad de análisis dentro de la población objeto de investigación en la sistematización del proceso de elaboración e implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño, fueron los 73 funcionarios de la entidad, de los cuales 32 son funcionarios adscritos a Carrera Administrativa y 41 son funcionarios de libre nombramiento y remoción, con diversidad de profesiones y cargos; los funcionarios de Carrera Administrativa llevan un tiempo de vinculación entre 12 y 14 años. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción entre dos y cinco años. Para algunos de ellos su tiempo de vinculación a la entidad depende de los cambios de administración. En dicho proceso también se destacan el Grupo de Expertos y Capacitadores de Casals.

7. RECONSTRUCCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE NARIÑO

En desarrollo del Programa de Apoyo al Fortalecimiento de la Eficiencia y la Transparencia en el Estado Colombiano, la Contraloría General de Nariño hace parte del programa implementado por USAID bajo la operación de CASALS & ASOCIATES; donde se acordó celebrar un convenio de cooperación internacional. (ver anexo A)

La agencia de los Estados Unidos para el desarrollo Internacional – USAID – ejecutó durante el periodo comprendido entre enero de 2001 y junio 30 de 2004, a través de Casals & Associates Inc., el Programa Fortalecimiento de la Transparencia y Rendición de Cuentas en Colombia”, beneficiando además del nivel Nacional del Estado, a veintiún (21) entidades del nivel territorial en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Valle y Nariño, así como 4 organizaciones de la sociedad civil y 106 grupos de veeduría que adelantaron iniciativas de control ciudadano en los citados departamentos; como resultado de este programa, se derivaron importantes aprendizajes de diverso orden fundamentales para una gestión pública eficiente, efectiva y transparente que promueven y fortalecen la participación de la ciudadanía organizada, para el control a la Gestión Pública del Estado.

Estos aprendizajes han sido consolidados en los Modelos de Control Interno, Operación por procesos, Gestión Ética y comunicación Pública para entidades del Estado y en la guía de Herramientas para el ejercicio del Control Ciudadano”, desarrollados por el programa en forma conjunta con las entidades beneficiarias.

De igual manera durante este proceso se detectaron debilidades en la forma de realizar las entidades públicas su función administrativa y cumplir con la función social para la que fueron creadas, particularmente en los campos de la existencia de una limitada cultura organizacional fundamentada en valores; de una gestión pública incipiente orientada a sistemas de calidad; en la autorregulación, autocontrol y Autogestión de la función administrativa; la no generación de información suficiente y pertinente para la toma de decisiones y de utilidad social; la débil construcción del concepto y el imaginario de lo público, como aquello que conviene a todos de igual manera para el bien común así como en la rendición de cuentas en forma técnica a la Comunidad.

Igualmente se detectaron falta de métodos y procedimientos para socializar la información y dinamizar su circulación, unida a la baja existencia de tecnologías de información que apoyen con mayor efectividad la gestión y la transparencia de

la gestión pública y finalmente, la falta de una cultura organizacional que oriente, facilite y apoye el ejercicio del control Ciudadano.

Teniendo en cuenta estas lecciones aprendidas USAID – Casals, inicio a partir del 1 de julio de 2004 un nuevo programa de cooperación Internacional denominado “Apoyo al Fortalecimiento de la eficiencia y la Transparencia en el Estado Colombiano” es por ello que Casals y la Contraloría General de Nariño, han considerado pertinente celebrar un convenio cuyo **objetivo general** es el de apoyar a la Contraloría a través del Programa de Cooperación USAID /Casals “Apoyo al Fortalecimiento de la Eficiencia y la transparencia en el Estado Colombiano”, en procesos de mejoramiento Institucional y modernización del Estado, que fortalezcan el desarrollo de una función pública de Control Fiscal Integral, eficiente, eficaz, visible ante la sociedad y de una gran responsabilidad frente al cumplimiento de su finalidad social, así como la creación de una mayor cultura Institucional, facilitadora del Control Ciudadano, cuyos **objetivos específicos** son:

- Apoyar la generación de una cultura organizacional fundamentada en valores que conlleve a la Entidad a la construcción de un Código de Buen Gobierno
- Asistir a la Implantación de una gestión por procesos orientada a sistemas de calidad, que mejoren la eficiencia y eficacia de su función administrativa.
- Ayudar a la construcción de un efectivo sistema de control Interno, que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Institución.
- Apoyar el fortalecimiento del proceso de comunicación Pública para hacer más visible ante la comunidad y los diferentes grupos de interés, la función pública de la entidad.
- Asistir la generación de una base organizacional y técnica para la implementación del gobierno en Línea, que coadyuve a la eficiencia y transparencia de la entidad.
- Fortalecer la función de evaluación dependiente del Control Interno, la gestión y seguimiento a planes de mejoramiento que realiza la Unidad de Control Interno garantizando con ello, un mayor aporte al cumplimiento de los objetivos.
- Promover la unificación de metodología de Evaluación al Control Interno, la Gestión y Planes de Mejoramiento con las Oficinas de Control Interno de las entidades públicas bajo su control Fiscal de tal manera que garantice un lenguaje común, coherente c, consistente en la medición de la gestión de dichas entidades.
- Generar un capacidad instalada en recurso humano a la cual transferirá metodología, procedimientos herramientas y tecnologías desarrolladas en el contexto del programa de USAID, a fin de implementar y dar permanencia en el tiempo a los procesos de fortalecimiento institucional y misional, objeto del presente apoyo de Cooperación.

En cuanto al Fortalecimiento del Control Ciudadano a la Entidad, la cooperación persigue los siguientes objetivos:

- Promover una cultura institucional, encaminada a generar en los servidores públicos mayor conciencia y conocimiento de sus obligaciones frente al control ciudadano y la veeduría, y de los beneficios de esta actividad para lograr mayor eficiencia y eficacia en la administración pública.
- Generar espacios de comunicación y diálogo entre la Contraloría y los grupos de veeduría ciudadana, a fin de establecer una cultura de la deliberación.
- Acompañar la definición y desarrollo de estrategias encaminadas a brindar apoyo sostenible al control y la veeduría ciudadana.

Con base en este convenio, la entidad se pone en marcha para dar aplicabilidad a las instrucciones y herramientas que USAID – Casals, entrega como componentes para el desarrollo del proceso, dentro del componente de Apoyo al Fortalecimiento de la Administración Pública, se conforman tres equipos integrados por servidores públicos del nivel directivo – ejecutivo y profesional.

Teniendo en cuenta que la Gestión Ética, parte de una disposición voluntaria del alto nivel directivo de la entidad, que necesariamente involucra al conjunto de la organización, pero en particular a todos los directivos de **primer nivel** y a las áreas de Gestión Humana, Comunicación, Planeación y Dirección Administrativa, así como a un equipo de Servidores públicos de Carrera Administrativa, funcionarios que fueron los receptores en primera instancia de los conocimientos, con el fin de garantizar las decisiones necesarias a la orientación y ejecución del programa, lo cual exige profunda coherencia entre los propósitos y las prácticas de quienes dirigen a la organización y de quienes lideran el cambio; se conforma el **segundo equipo** de nivel profesional y orientación técnica, por los profesionales de Carrera Administrativa, con representatividad en cada una de las áreas organizacionales del primer nivel, con un conocimiento amplio y corporativo del Área Organizacional a representar y capacidades de liderar, replicar y facilitar procesos al interior del área a la cual pertenece. Este equipo construirá la capacidad instalada de dejar en la entidad, para la implementación y sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento institucional.

Un **tercer equipo** constituido por el titular del área de Control Interno y su grupo de trabajo de nivel profesional, a capacitar y entrenar por la cooperación en los temas de evaluación independiente del Sistema de Control Interno, de la gestión y de seguimiento a los Planes de Mejoramiento de la entidad.

Las actividades se desarrollan bajo la modalidad de aprender – haciendo, de talleres de reflexión y construcción colectiva, de círculos de trabajo, capacitación y entrenamiento, asistencia técnica, seguimiento insitu y a distancia por los

miembros de Casals y sus consultores de apoyo, así como de evaluación periódica por parte del Nivel Directivo.

La ejecución de las actividades es acordada por las partes, teniendo en cuenta disponibilidad y agenda de funciones y tareas.

La organización jerárquica de acuerdo a este convenio se puede sintetizar en los siguientes organigramas:

Figura 3. Organigrama general de los sistemas de comunicación, Ética, MECI Gestión de Calidad



Fuente: Contraloría Departamental de Nariño

Figura 4. Organigrama general de los sistemas de comunicación, Ética, MECI Gestión de Calidad

**CONTRALORIA GENERAL DE NARIÑO
ORGANIGRAMA GENERAL DE LOS SISTEMAS DE
COMUNICACIÓN, ÉTICA, MECI GESTIÓN DE CALIDAD**



Fuente: Contraloría Departamental de Nariño

Figura 5. Organigrama Contraloría Departamental de Nariño

ORGANIGRAMA CONTRALORIA GENERAL DE NARIÑO

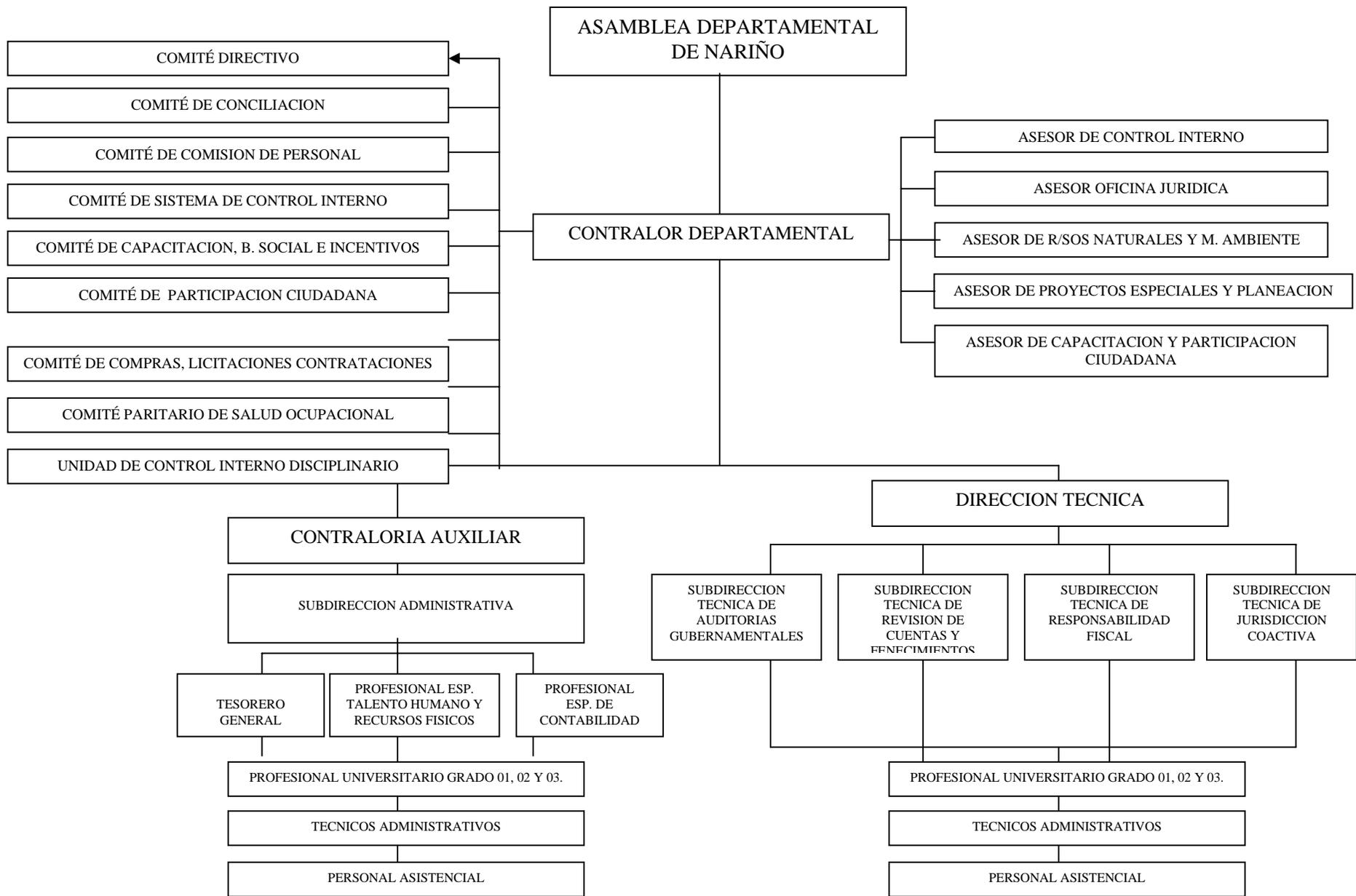
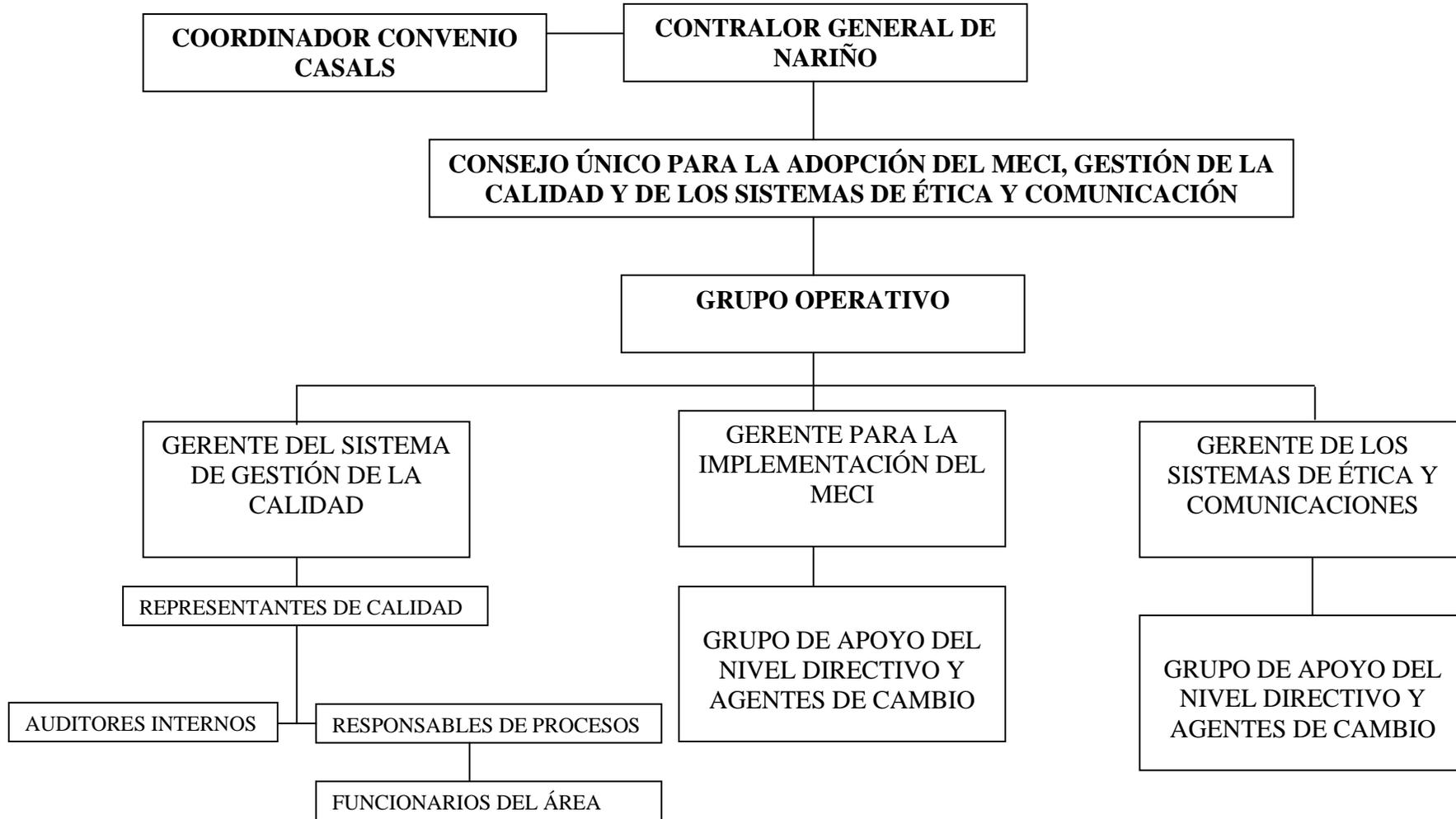


Figura 6. Organigrama General de los sistemas de comunicación, Ética MECI, Gestión de Calidad

**CONTRALORIA GENERAL DE NARIÑO
ORGANIGRAMA GENERAL DE LOS SISTEMAS DE
COMUNICACIÓN, ÉTICA, MECI GESTIÓN DE CALIDAD**



Fuente: Contraloría Departamental de Nariño

Debido a lo extenso y profundo del programa, la sistematización se desarrolló únicamente a través del proceso basado en el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado y por ende la sistematización del proceso de elaboración e implementación del Código de Ética para los Funcionarios de la Contraloría General de Nariño.

Figura 7. Estructura operativa para la gestión ética

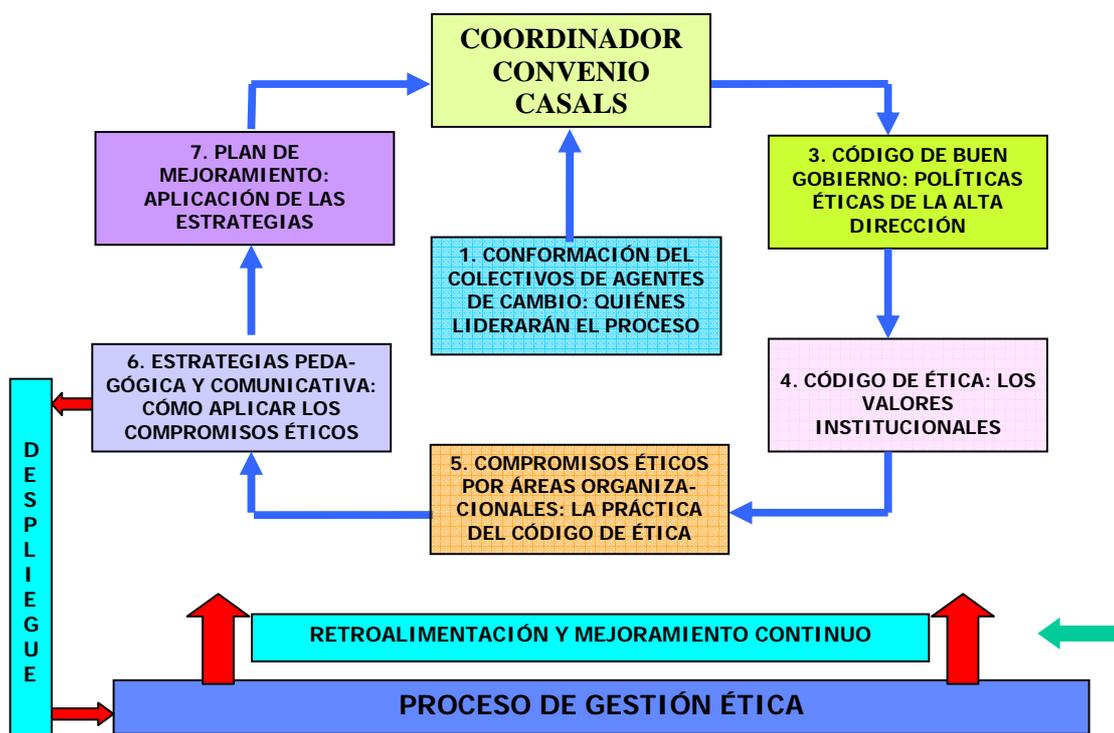


Fuente: Casals.

Para la implementación del modelo de Gestión Ética, Casals, propone unos caminos, lineamientos, que deben ser adoptados por los funcionarios de la entidad, para asegurarse que se de inicio y culminación de un proceso.

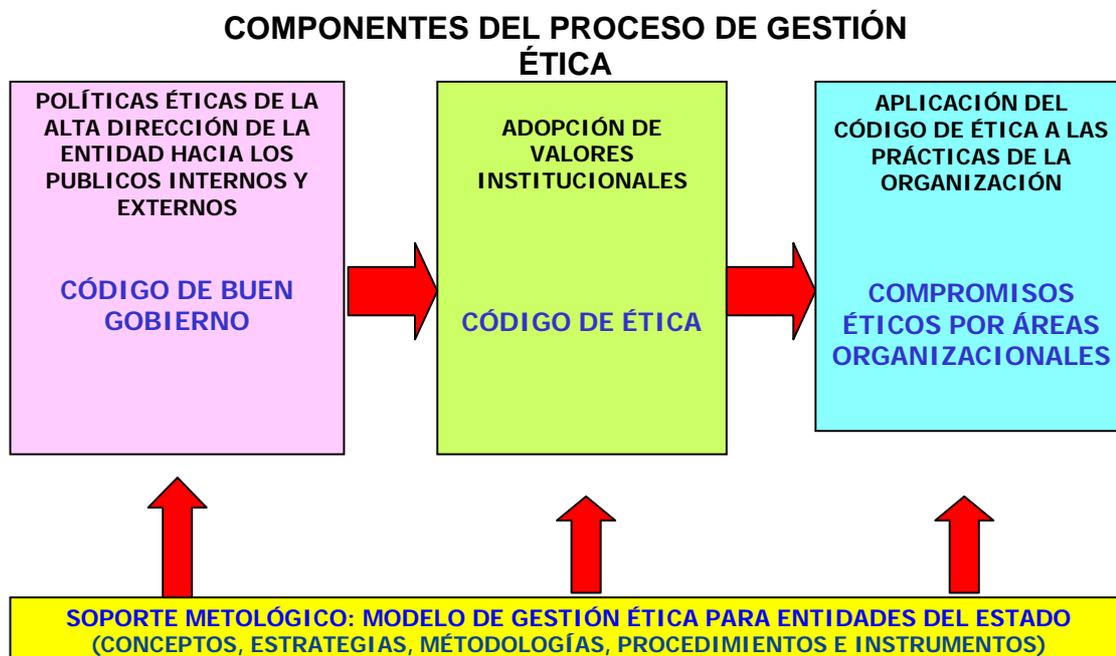
Figura 8. Pasos para la implantación del modelo de gestión ética

PASOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN ÉTICA



Fuente: Casals.

Figura 9. Componentes del proceso de gestión ética



Fuente: Casals.

Dando cumplimiento a esos lineamientos, en el proceso general que se propone para la implantación de la Gestión Ética, se ha determinado siete grandes momentos, que son:

- 1.- Conformación de Equipos de Trabajo
- 2.- Diagnostico ético de la entidad
- 3.- Formulación del Código de buen Gobierno
- 4.- Formulación del Código de Ética
- 5.- Construcción de Compromisos Éticos por áreas organizacionales
- 6.- Capacitación y entrenamiento en estrategias pedagógica y comunicativa
- 7.- Diseño y Ejecución del Plan de mejoramiento para la Gestión Ética

7.1 CONFORMACIÓN DE AGENTES DE CAMBIO

El primer paso consiste en la conformación de los agentes de cambio que para la Gestión Ética, esta integrado por el Comité de Ética, con los cuales se realiza acciones de sensibilización sobre ética pública, con el fin de que sus integrantes apropien su sentido, conceptos y metodología y queden con disposición actitudinal y cognitiva para aplicarlo a la entidad.

El Equipo de Agentes de Cambio, fue designado mediante Resolución No. DC 507 del 17 de junio de 2005, por el Señor Contralor Departamental de Nariño, frente a la Resolución emitida por el Despacho del Señor Contralor, los Agentes de Cambio solicitaron a la Dirección de la Entidad se realizara la socialización del Programa de Apoyo que venía implementando CASALS & ASOCIATES en la Entidad; no solo con el objetivo de conocer el mismo, sino que de una manera democrática se elijan los agentes de cambio para adelantar dichos componentes dando como resultado la elección de los funcionarios SANDRA CRISTINA FIGUEROA DORADO, ANA PATRICIA ROSAS ENRIQUEZ, YOLANDA LILIANA BELALCAZAR ESPAÑA, LUCIA DEL ROSARIO BOTINA OCAÑA y FRANCISCO JAVIER BENAVIDES VILLOTA.

El Equipo de Agentes de Cambio recibió la asistencia técnica por parte de los facilitadores de CASALS a partir del año 2005.

Para la selección de los miembros del equipo de Agentes de Cambio, Casals, solicita se tenga en cuenta que los promotores del cambio gocen legitimidad y reconocimiento sobre su idoneidad para la conducción del proceso por parte del conjunto de funcionarios de la entidad, puesto que estas son condiciones indispensables para construir la confianza y credibilidad que harán posible llevar adelante el proyecto y obtener sus propósitos, sería contraproducente delegar la construcción de climas éticos en personas sobre quienes recaigan dudas o cuestionamientos de probidad y justicia en sus actuaciones, por lo tanto en la selección se tuvo en cuenta características personales y profesionales.

Como requisitos básicos se tenía en cuenta que los integrantes posean sensibilidad frente al tema de la ética pública, capacidad organizativa y ejecutiva, capacidad comunicativa oral y escrita, capacidad para incentivar la movilización de terceros, formación o habilidad pedagógica, facilidad para relacionarse y creatividad.

Con resolución DC 0022 del 13 de enero de 2006 se modifica la resolución DC 507 del 17 de junio de 2005 y se constituye el Comité de los Sistemas de Ética y comunicaciones de la Contraloría General de Nariño (ver anexo B).

Con resolución DC 0327 del 14 de junio de 2006, se adopta un nuevo esquema organizacional para adopción del modelo estándar de control interno, gestión de la calidad y de los sistemas de ética y comunicaciones, reasignan unas funciones y se dictan otras disposiciones (ver anexo C)

La capacitación que se recibió se realizaba en jornadas de ocho (8) horas diarias un día mensualmente, donde Casals enviaba un asesor experto para cada componente en el caso de Ética el Asesor fue el Doctor LUIS BENITEZ con la coordinación del doctor TEODORO PEREZ. P., dirigida por la doctora LUZ MARLENY OSPINA RUA Coordinadora de Proyectos de Casals.

Las capacitaciones se llevaron a cabo en las Instalaciones de la Esap, en modalidades de conversatorios, mesas redondas, talleres de reflexión y construcción colectiva de círculos de trabajo, capacitación y entrenamiento, asistencia técnica, cátedra magistral, presentación de diapositivas, mesas de trabajo, seguimiento insitu y a distancia por los miembros de Casals y sus consultores de apoyo, así como de evaluación periódica por parte del Nivel Directivo, a las entregas que se hacían de los informes y tareas desarrolladas por el agentes de cambio.

Los primeros objetivos que se trazaron al interior del grupo fue Generar disposición hacia la labor en la Gestión, Sensibilizar y motivar al Equipo de Agentes de Cambio Ética, Dialogar los conceptos y enfoques centrales del Modelo de Gestión Ética para lograr coherencia, precisión e identidad en el equipo y trazar la ruta general de acción del Equipo de Agentes de Cambio.

A los integrantes del Comité de ética se les da a conocer las funciones del mismo, con el fin de que anticipadamente dispongan su voluntad y compromiso con el propósito de contribuir a la generación de un entorno ético para el ejercicio de la función pública, así:

- Apoyar la elaboración del diagnóstico ético, el código de ética, los compromisos éticos, las estrategias pedagógicas y comunicativa y el plan de mejoramiento.
- Participar activamente en la planeación de las estrategias para la gestión ética.
- Elaborar estrategias para dinamizar la gestión ética en la entidad.
- Definir las políticas del programa de gestión Ética.
- Coordinar las actividades del Equipo de Agentes de cambio para implantar la gestión ética en la entidad.
- Promover, la conformación de comunidades promotoras de prácticas éticas en las diversas dependencias de la entidad.
- Hacer seguimiento y evaluar resultados del proceso de implantación de la gestión ética en todas las áreas, para recomendar y/o disponer ajustes a las actividades programadas.
- Servir de instancia de interpretación del Código de Ética ante conflictos éticos que involucren a servidores públicos de la entidad.

Una vez puesta en conocimiento las funciones se procedió a actuar, partiendo del diagnóstico presentado por Casals, el cual se realizó así:

7.2 DIAGNOSTICO ÉTICO DE LA ENTIDAD

Diagnosticar la Gestión Ética es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas del estado actual de su Gestión Ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente.

No es posible cambiar lo que no se ha identificado o no se conoce, y que por lo tanto no ha sido cuestionado en su validez o su contribución a la construcción de integridad en el ejercicio de la función pública.

El diagnóstico ético, es un análisis de tipo perceptual que identifica el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la entidad. Se basa en las percepciones que en una determinada coyuntura –el momento en el que se aplican las encuestas- tienen los servidores públicos de la entidad. (ver anexo D)

Evidencia la adopción y vivencia de un conjunto de valores y compromisos éticos que unifican y guían el quehacer de todos los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas.

Señala el tipo de conductas que efectivamente se siguen por parte de los directivos y demás servidores públicos de la entidad, en las interacciones con los diversos grupos o sistemas con los que se relacionan. Es la línea base para la evaluación posterior de los impactos del plan de acción que se diseñe para el mejoramiento de la Gestión Ética.

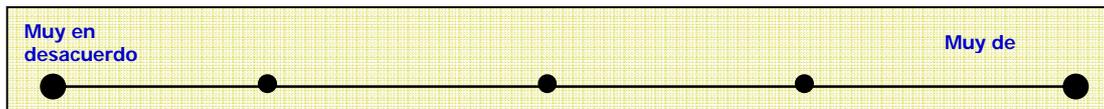
Para la elaboración del diagnóstico Casals, estructuró en nueve categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones.

Cuadro 1. Resultados por reactivo

Resultados por reactivo	DIR		PRO		TÉC		NO ID		GEN	
	OP	%	OP	%	O	%	OP	%	OP	%
1. Principios y valores éticos personales	■		■		■		■		■	
2. Principios y valores éticos de la entidad	■		■		■		■		■	
3. Liderazgo de los directivos en la gestión ética	■		■		■		■		■	
4. Relaciones con los servidores públicos	■		■		■		■		■	
5. Relaciones con los contratistas y los proveedores	■		■		■		■		■	
6. Relaciones con otras entidades públicas	■		■		■		■		■	
7. Relaciones con la comunidad	■		■		■		■		■	
8. Relaciones con el medio ambiente	■		■		■		■		■	
9. Construcción y aplicación del referente ético	■		■		■		■		RE	

Fuente: Esta investigación.

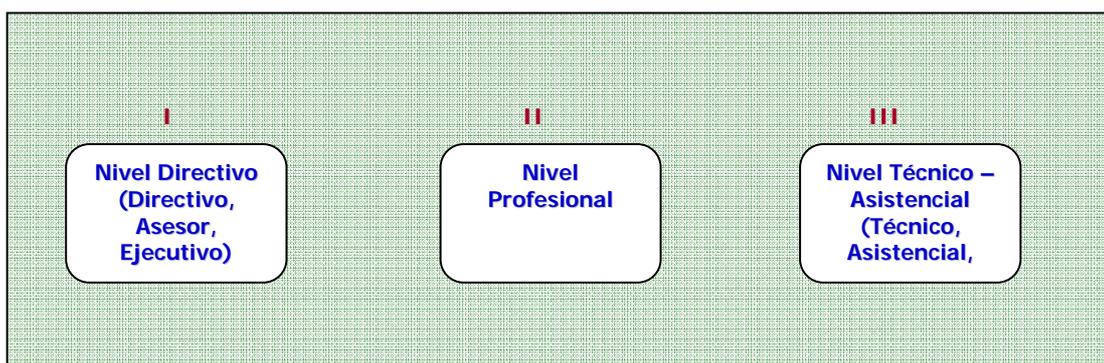
La técnica empleada se basa en la Escala Likert, que es un método para establecer o medir la percepción de un público sobre un tema determinado, a través de una gradación que va del total acuerdo al total desacuerdo.



Las 67 afirmaciones (o reactivos) que conforman el cuestionario son calificadas de la siguiente forma:

OPCIÓN MARCADA	PUNTAJE
Muy en desacuerdo	1
Más en desacuerdo que de acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Más de acuerdo que en desacuerdo	4
Muy de acuerdo	5

La organización de la información se presenta organizada en tres niveles:



Los datos se muestran en promedios por categoría y en promedio por reactivo

El tratamiento estadístico de los datos se realiza así:

a. Consolidación por reactivo según nivel de cargo y general

El cálculo del promedio por niveles de cargo se hizo mediante la siguiente fórmula:

$$P_n = \frac{S_n}{N_n - F_n} \times 20$$

P_n= Calificación promedio del nivel de cargo por reactivo

S_n= Sumatoria puntajes del nivel de cargo por reactivo

N_n= Número total de formularios por nivel de cargo

F_n= Factor de Opacidad (Número total de respuestas “No Sabe” del nivel de cargo sobre 2)

b. Promedio del consolidado por reactivo:

$$P = \frac{S}{N - F} \times 20$$

P = Calificación promedio del reactivo

S = Sumatoria de todos los puntajes del reactivo

N = Número total de formularios

F = Factor de Opacidad (Número total de respuestas “No Sabe” sobre 2)

El Factor de Opacidad se incluye en las fórmulas debido a que se considera vital para la transparencia de las entidades públicas, el que todos sus servidores públicos estén enterados al menos de manera general acerca de las relaciones que la entidad establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales. Este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y fortalece la gestión ética.

Se realizan unos parámetros cromáticos del instrumento así:

Cuadro 2. Rangos de porcentaje

RANGO DEL PORCENTAJE	CÓDIGO CROMÁTICO
20 A 40	ROJO
41 A 60	NARANJA
61 A 80	AMARILLO
81 A 100	VERDE

Fuente: Esta investigación.

ROJO, con rango entre el 20% y el 40%, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción para la Gestión Ética, que dan lugar a la definición de una ALERTA ROJA en la entidad.

NARANJA, con rango entre el 41% y el 60 %, expresa un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la entidad, que dan lugar a una ALERTA NARANJA. Debe ser considerado en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.

AMARILLO, con rango entre el 61% al 80%, es manifestación de una Entidad que en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de una ALERTA

AMARILLA si el porcentaje se ubica en un valor debajo del 75%. Se incluirá en el Plan de Acción para la Gestión Ética con el objeto de fortalecer y consolidar los logros y desarrollos que se vienen presentando.

VERDE, con rango entre 81% y 100%, indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.

A cada parámetro cromático le corresponde unas zonas y a cada zona por ende unos porcentajes

Cuadro 3. Zonas de desarrollo

ZONAS DE DESARROLLO

PARAMETRO CROMÁTICO	ZONAS	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO
VERDE	Zona Alta	Por arriba de 95
	Zona Media	Entre 85 y 95
	Zona Baja	Por debajo de 85
AMARILLO	Zona Alta	Por arriba de 75
	Zona Media	Entre 65 y 75
	Zona Baja	Por debajo de 65
NARANJA	Zona Alta	Por arriba de 55
	Zona Media	Entre 45 y 55
	Zona Baja	Por debajo de 45
ROJO	Zona Alta	Por arriba de 35
	Zona Media	Entre 25 y 35
	Zona Baja	Por debajo de 25

Fuente: Esta investigación

CARACTERÍSTICAS DEL DIAGNÓSTICO

- ❖ Base para el diseño de planes de mejoramiento de la gestión ética de la Entidad.
- ❖ Proceso evaluativo de tipo descriptivo, perceptual y coyuntural.
- ❖ Las afirmaciones del instrumento indagan por toda la organización.
- ❖ Identifica el estado de las prácticas éticas de la Entidad. (Interacciones o sistemas)
- ❖ Informa sobre debilidades y fortalezas

- ❖ Identifica las áreas en las que se requiere intervención para unificar criterios de acción.

FICHA TÉCNICA

- ✓ La selección de la muestra fue de carácter aleatorio
- ✓ Población total de la Entidad: **73**
- ✓ Estuvo compuesta por un número de **70** encuestados
- ✓ Representa el **96%** de la población institucional
- ✓ Garantiza un **95%** de nivel de confianza
- ✓ Tiene un margen de error del **3%**
- ✓ Fecha de aplicación: último trimestre del 2004

Cuadro 4. Composición de la muestra

COMPOSICION DE LA MUESTRA

Número de Cuestionarios del Nivel Directivo	11
Número de Cuestionarios del Nivel Profesional	22
Número de Cuestionarios del Nivel Técnico/Asistencial	27
Número de Cuestionarios sin identificación de nivel	10
Total de Cuestionarios	70

Fuente: Esta investigación.

En las tablas de presentación de resultados, los datos de la columna correspondiente al total de la entidad pueden verse afectados positiva o negativamente por las marcaciones de los cuestionarios sin identificar, los cuales se incluyen en dicho cálculo pero no en los de los niveles de cargo.

Cuadro 5. Análisis por categorías

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

1.- PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
1	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		95,5		96,2		92,7		94,4
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como Servidor Público.	0	100,0	0	100,0	0	99,3	0	99,7
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	0	100,0	0	99,1	0	99,3	0	98,3
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	0	100,0	0	100,0	0	98,5	0	99,4
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público.	0	78,2	1	81,9	1	63,4	2	73,8
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	0	94,5	0	100,0	0	96,3	0	96,6
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	0	100,0	0	96,4	0	99,3	0	98,6

Fuente: Esta investigación.

Principios y Valores Éticos Personales

Análisis

Existe un gran consenso en las visiones que los distintos niveles laborales tienen sobre la mayoría de los reactivos que conforman la categoría. Esto permite afirmar que los servidores tienen alta comprensión y valoración de su tarea ética en la Entidad.

Se percibe una clara visión compartida sobre la importancia de los valores éticos personales.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
1	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		95,5		96,2		92,7		94,4

Análisis

Es interesante ver cómo el único reactivo que no está en niveles de excelencia y comporta niveles positivos es el de transparencia; y cómo el reactivo 1.6 afirma la importancia absoluta que los servidores otorgan a la necesaria actuación en función de valores y principios.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
1	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		95,5		96,2		92,7		94,4
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público.	0	78,2	1	81,9	1	63,4	2	73,8
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	0	100,00		96,4	0	99,3	0	98,6

Conclusiones

Se da una percepción general de **excelencia** respecto al reconocimiento y primacía de los principios y valores éticos para todos los servidores públicos en el ejercicio de su servicio.

Es consensuada la visión positiva y compartida que los distintos niveles tienen de la importancia de promover valores y principios éticos en la Entidad.

Recomendaciones

Promover al interior de la entidad una estrategia de comunicación que enfatice la responsabilidad pública de todas las actuaciones en el desempeño de sus funciones y fortalezca la vivencia de valores éticos.

Cuadro 6. Principios y valores éticos de la entidad.

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS DE LA ENTIDAD

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD		59,4		57,5		60,2		58,7
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	0	74,5	1	68,8	1	63,4	1	69,0
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	1	54,0	3	52,6	2	56,0	7	54,0
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	3	51,8	5	43,5	5	48,2	15	46,1
2.4	En el desempeño de su cargo, ningún servidor público tiene actuaciones por fuera de la ética.	3	54,1	3	66,7	4	65,5	10	62,8
2.5.	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0	67,3	2	65,4	2	75,3	5	66,8
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	4	37,3	6	36,4	7	46,8	18	42,7
2.7.	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	2	53,3	3	54,4	1	63,1	7	56,8
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	2	63,2	2	62,0	6	47,6	11	55,5
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	1	55,2	1	62,3	2	62,4	4	60,0
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	0	83,6	3	63,2	3	73,5	6	73,2

Fuente: Esta investigación.

Análisis

Se observa una percepción compartida entre los niveles directivos, profesionales y técnico-asistenciales que afirma debilidad en la categoría.

Entre el nivel directivo y el profesional comparten dos preocupaciones significativas: el tema de la aceptación de regalos o dádivas, y el de ejercer el cargo orientado siempre por el interés público. Por otra parte difieren sustancialmente en los temas de denuncia de servidores ante organismos competentes y en las actuaciones de los servidores por fuera de la ética.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD		59,4		57,5		60,2		58,7
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	4	37,3	6	36,4	7	46,8	18	42,7
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	0	83,6	3	63,2	3	73,5	6	73,2

Análisis

Las distancias más significativas entre directivos y técnicos están relacionadas con los temas de las relaciones de confianza y los casos de corrupción.

Existen altos niveles de opacidad que se observan en los datos generales para los reactivos 2.3, 2.4, 2.6, 2.8, que hacen descender los promedios.

RESULTADOS POR REACTIVO		General	
		Op.	%
2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD		58,7
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	15	46,1
2.4	En el desempeño de su cargo, ningún servidor público tiene actuaciones por fuera de la ética.	10	62,8
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	18	42,7
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	11	55,5

Análisis

Se evidencia una percepción positiva acerca de la promoción de valores y principios en la Entidad y de la prestación de un buen servicio a la comunidad.

Conclusiones

Contrastando con los buenos resultados de la categoría uno, aquí, la mayoría de los reactivos se agrupan en parámetros de debilidad.

A pesar de que en el reactivo 1.1. la honradez es considerada como vital en el ejercicio público, en la categoría 2 los servidores presentan reservas al momento de hacer un juicio generalizado por la honradez y no recepción de dádivas de los demás.

Se muestra un nivel de confianza débil en el conjunto de servidores, bajos niveles de prelación del interés público y percepción de existencia de casos de corrupción.

Recomendaciones

Visibilizar experiencias de honradez y confianza en la Entidad, para comunicar la práctica de estos valores por parte de los servidores.

Desarrollar actividades formativas sobre la “construcción del interés público” y formular la realización de un acuerdo ético con todos los servidores para promoverlo. Implementar un plan que fortalezca la confianza, la transparencia y el servicio en la entidad, mejorando la dimensión ética de la organización y la relación interna de todos sus servidores.

Cuadro 7. Liderazgo de los directivos en la gestión ética

LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA		76,8		70,6		64,8		70,1
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0	85,5	1	67,9	1	67,2	2	73,0
3.2	Los directivos actúan buscando el beneficio del interés colectivo.	1	78,1	1	69,8	1	68,7	3	72,3
3.3	Se tiene mecanismos eficaces de comunicación interna para que los jefes informen a los servidores públicos sobre políticas y otras orientaciones para el trabajo.	0	67,3	0	63,6	1	59,6	1	64,7
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	1	74,3	3	53,7	3	52,2	7	59,5
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la Entidad ha adoptado.	0	78,2	1	74,3	2	65,6	5	69,9
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0	80,0	1	84,7	0	74,1	1	78,6
3.7	En materia ética se observa coherencia entre lo que los directivos dicen y lo que hacen.	0	74,5	0	80,0	0	65,9	1	72,5

Fuente: Esta investigación.

Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética

Análisis

Hay un consenso acerca de la percepción positiva de todos los niveles frente al liderazgo de los directivos en la gestión ética.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA		76,8		70,6		64,8		70,1

Resulta muy interesante la distancia (18 puntos) en la valoración de la idoneidad del directivo dada por ellos mismos y la valoración obtenida en los niveles técnico asistencial y profesional.

3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0	85,51	67,91	67,22	73,0
-----	--	---	-------	-------	-------	------

Análisis

Es importante observar las distancias del reactivo 3.4 que afirma el actuar de los directivos de manera independiente de amigos y grupos particulares. Al respecto los niveles técnico asistencial y profesional tienen una percepción muy distinta de la que tienen los directivos (20 puntos de diferencia). Este reactivo muestra un factor de opacidad alto que muestra 14 servidores con registro “no sabe”.

3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	1	74,33	53,73	52,27	59,5
-----	--	---	-------	-------	-------	------

Resalta la valoración de excelencia que el nivel profesional otorga al aspecto “práctica del diálogo y el ejercicio del respeto” (reactivo 3.6), indicando una relación fluida entre estos dos niveles.

Es necesario tener en cuenta el reactivo 3.3 en el nivel técnico asistencial que muestra distancia de 8 puntos con el directivo, respecto a los mecanismos de comunicación.

Conclusiones

Aparece como resultado una percepción **positiva** común sobre el liderazgo ético de los Directivos, con un resultado que está en el intermedio del parámetro de fortalecimiento (69,6), razón por la cual es muy probable que al desarrollar algunas

acciones que movilicen el liderazgo ético de los directivos, ellos sean ejemplo para la gestión ética en la Contraloría General de Nariño.

Recomendaciones

Mejorar los estilos, formas y canales de comunicación utilizados por los directivos, en especial con el nivel técnico/asistencial.

Desarrollar acciones de formación en comunicación no verbal, no violenta, comunicación horizontal, apoyado por el área de gestión humana.

Implementar una estrategia de comunicación interna que promueva las relaciones de confianza entre los directivos y todo el grupo de colaboradores

Cuadro 8. Relaciones con los servidores públicos

RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS		68,3		67,0		60,8		65,1
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	0	83,6	1	79,1	2	82,4	2	81,5
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	0	87,3	0	89,1	0	73,3	0	82,3
4.3	Hay una política institucional contra toda forma de discriminación.	0	72,7	1	77,1	3	55,8	5	68,0
4.4	Existen reglas que garantizan la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	1	66,7	0	69,1	1	57,7	2	63,8
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	1	76,0	4	68,9	5	67,6	10	71,1
4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0	43,6	0	40,0	0	44,4	0	41,4
4.7	Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas.	0	69,1	0	68,2	0	63,0	0	66,6
4.8	Se practica el diálogo con los servidores públicos y sus representantes para resolver los conflictos a la luz de los principios y valores éticos.	0	67,3	0	71,8	0	60,7	0	67,7
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0	74,5	0	74,5	0	67,4	0	71,1
4.10	Se realizan actividades específicas de promoción y desarrollo de la familia de sus servidores.	1	41,9	1	32,4	0	35,3	3	37,6

Fuente: Esta investigación.

Relaciones con los Servidores Públicos

Análisis

Se evidencia un consenso en la valoración general de la categoría por niveles, mostrándose el nivel técnico/asistencial como el más crítico frente a las variables en cuestión.

En el reactivo 4.5 sobre el debido proceso en las investigaciones disciplinarias aunque el puntaje final es positivo no deja de ser preocupante el factor de opacidad. De todos los encuestados 20 marcaron “no saber” si este proceso se respeta en la entidad.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS		68,3		67,0		60,8		65,1
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	1	76,0	4	68,9	5	67,6	10	71,1

Análisis

Es de resaltar los porcentajes de más de 80 en dos temas legales, tales como el cumplimiento de las responsabilidades laborales de la Entidad para con sus servidores públicos y el respeto a los derechos constitucionales que ellos poseen; y la buena percepción que tiene los colaboradores de la Entidad frente al respeto a sus opiniones.

4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	0	83,61	1	79,12	1	82,42	1	81,5
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	0	87,30	0	89,10	1	73,30	1	82,3
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0	74,50	0	74,50	1	67,40	1	71,1

Análisis

Se percibe una inconformidad generalizada con los salarios recibidos y su correspondencia con la formación, las responsabilidades y las habilidades de los servidores. Se coincide en el desacuerdo de todos los niveles acerca de la escasa promoción del desarrollo y bienestar de las familias de los servidores públicos.

4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0	43,60	40,00	44,40	41,40
-----	--	---	-------	-------	-------	-------

Es importante observar la distancia (más de 17 puntos) en la percepción del nivel técnico/asistencial con aspectos complejos como discriminación y equidad en la entidad. Este distanciamiento invita a tener muy en cuenta estos temas durante la implementación de la gestión ética.

4.3	Hay una política institucional contra toda forma de discriminación.	0	72,71	77,13	55,85	68,00
-----	---	---	-------	-------	-------	-------

Conclusiones

La categoría tiene una valoración general **positiva** (65,0), pero su resultado está muy cerca al límite superior del parámetro cromático de debilidad.

Tres reactivos por debajo del general que son centrales para promover la gestión ética en la Contraloría (igualdad -63,8-, salarios -41,4- y desarrollo de las familias -37,6), deben ser reflexionados y analizados durante el proceso de fortalecimiento ético.

Recomendaciones

Establecer mecanismos claros de promoción, capacitación y evaluación del talento humano de la entidad.

Fortalecer la cultura organizacional para mejorar las condiciones laborales de todos los servidores de la entidad.

Organizar algunas acciones que promuevan el bienestar de las familias.

Cuadro 9. Relaciones con los contratistas y proveedores

RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
5	RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES		77,1		62,6		58,5		63,8
5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la Entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	1	83,8	4	60,0	3	66,9	8	69,8
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	1	89,5	4	67,8	5	53,6	10	68,0
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	1	87,6	4	75,7	3	69,2	9	75,4
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	1	89,5	4	71,1	2	72,8	8	75,5
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	1	72,0	4	62,7	5	53,3	11	58,6
5.6	Existen políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	2	57,8	4	62,2	4	51,3	13	55,0
5.7	Se cumple integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	1	87,6	3	72,6	4	68,7	10	72,1
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría por parte de la Oficina de Control interno o Firma de Auditoría Externa para evaluar la calidad de los servicios, productos objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.	2	48,9	6	28,8	7	32,0	17	35,9

Fuente: Esta investigación.

Relaciones con los Contratistas y Proveedores

Análisis

En términos generales la percepción de los niveles profesional y técnico/asistencial se distancia del nivel directivo en casi todos los reactivos. Se muestran distancias significativas en temas como la transparencia en la contratación, la selección de contratistas, la información sobre evaluaciones, los compromisos con los contratistas y el cumplimiento de pautas éticas.

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico / Asistencial	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%
5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la Entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	1	83,8	4	60,0	3	66,9
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	1	89,5	4	67,8	5	53,6
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	1	87,6	4	75,7	3	69,2
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	1	89,5	4	71,1	2	72,8

Análisis

Todos los reactivos muestran altos niveles de opacidad en los niveles profesional y técnico/asistencial evidenciando el poco conocimiento que se tiene de varios componentes del proceso de contratación

Resulta crítico en la Entidad y reconocido por todos los niveles la no existencia de procesos de auditaje a los contratistas y proveedores (35,9).

		Op.	%						
			63,8						
		8	69,8						
		10	68,0						
		9	75,4						
		8	75,5						
		11	58,6						
		13	55,0						
		10	72,1						
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría por parte de la Oficina de Control interno o Firma de Auditoría Externa para evaluar la calidad de los servicios, productos objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.	2	48,9	6	28,8	7	32,0	17	35,9

Conclusiones

La categoría presenta un estado positivo de desarrollo, pero su valor está muy cerca del límite inferior del parámetro cromático naranja que indica debilidad.

Los valores muestran que el poco conocimiento del conjunto de procesos de contratación es el factor que incide de manera directa en la calificación.

Se perciben pocas prácticas que en la actualidad son muy reconocidas por la sociedad en general tales como: mayor publicidad, pactos de transparencia en las relaciones con contratistas y la realización de auditorías a los contratistas.

En términos de valoración general por nivel la visión de los profesionales (62,6) es casi igual a la del conjunto de la organización (63,3); sin embargo el nivel técnico asistencial se distancia 5 puntos (58,5) y el nivel directivo 8 puntos por encima (76,3). Estos distanciamientos confirman la necesidad de promover al interior de la Entidad un conocimiento más amplio del proceso de contratación.

Recomendaciones

Siendo la Contratación un tema de tanta sensibilidad social, se recomienda promover mecanismos de información pública y pactos éticos en los procesos de contratación. Impulsar los procesos de auditoría a contratistas

Cuadro 10. Relaciones con otras entidades

RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS		82,5		81,9		72,6		77,0
6.1	Existen políticas claras y precisas para garantizar la coordinación con las instituciones con las cuales se debe relacionar en el ejercicio de su Misión.	0	83,6	1	80,0	2	66,7	3	74,0
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	1	81,9	0	80,9	1	78,5	3	77,6
6.3	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	1	70,5	1	74,4	2	65,1	3	69,9
6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0	87,3	1	85,6	2	73,6	4	80,3
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0	89,1	1	88,4	2	79,2	3	83,3

Fuente: Esta investigación.

Relaciones con otras Entidades Públicas

Análisis

Se percibe un consenso general entre el nivel directivo y el profesional frente a la mayoría de reactivos que componen la categoría. Sin embargo el nivel técnico/asistencial difiere de los otros niveles, en especial en temas relacionados con

la información que se presenta a otras entidades y a los organismos de control, así como la coordinación con otras instituciones.

6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS		82,5		81,9		72,6
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	1	81,9	0	80,9	1	78,5
6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0	87,3	1	85,6	2	73,6
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0	89,1	1	88,4	2	79,2

Análisis

Aunque la visión de aspectos sobresalientes en cada nivel es una constante, el nivel directivo es el que puntúa más alto en su afirmación positiva por los reactivos de la categoría.

Todos los niveles concuerdan de manera positiva en la idea de compartir experiencias institucionales que fortalezcan la transparencia y honestidad de la función pública.

Todo lo anterior muestra a la Entidad como una organización dada a la cooperación, dialogo e intercambio con Entidades del sector.

Conclusiones

De las cinco relaciones analizadas en este instrumento de percepción, esta categoría evidencia la mejor percepción (77 de calificación general). Este puntaje demuestra con claridad que la Contraloría General de Nariño desarrolla positivamente acciones de coordinación, cooperación, intercambio de prácticas y veracidad con otras Entidades afines a su misión institucional.

Recomendaciones

Generar mecanismos que informen a toda la organización sobre acuerdos, alianzas y convenios con otras entidades del sector.

Documentar las buenas prácticas o aprendizajes para ser compartidos con otras entidades.

Cuadro 11. Relaciones con la comunidad

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
7	RELACIONES CON LA COMUNIDAD		68,5		64,3		62,3		63,7
7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	1	68,6	1	64,8	1	63,1	4	65,2
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad.	1	76,2	0	78,2	1	70,8	3	73,5
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	1	66,0	5	43,5	4	49,4	12	50,6
7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	1	60,0	4	56,2	2	58,4	9	57,7
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	1	74,3	2	65,4	1	69,4	3	71,0
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.	1	68,6	1	67,9	3	58,0	6	61,1
7.7	Se tienen políticas y mecanismos de comunicación permanente y de doble vía con la comunidad.	1	76,2	0	73,6	2	60,4	4	65,9
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	2	58,9	5	45,9	4	57,9	13	52,9
7.9	Existe una política de transparencia hacia la Comunidad para rendirle cuentas sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	1	68,0	1	82,8	2	73,7	5	75,1

Fuente: Esta investigación.

Relaciones con la Comunidad

Análisis

La categoría muestra una percepción similar entre los tres niveles de la entidad. La puntuación de 62,4 está muy cercana al límite inferior, lo que indica una posible tendencia hacia parámetros de debilidad. Esta tendencia de prácticas para con la ciudadanía en general, nos indica varios aspectos:

- La razón de ser de la entidad difiere un poco con la orientación e intencionalidad de las preguntas, por ello se presentan niveles de opacidad altos en muchos reactivos.
- El carácter específico de control de la entidad define una relación tangencial con la comunidad.
- Los resultados más fortalecidos como la rendición de cuentas y la participación ciudadana, son prácticas que sí hacen parte de los procesos de la entidad.

Conclusiones

La categoría recibe una puntuación que la ubica en niveles positivos, aunque está muy cerca de niveles de debilidad.

Es claro que toda entidad pública tiene una relación con la ciudadanía y que algunos procesos centrales como comunicación, servicio, atención y cooperación pueden mejorarse de manera permanente

7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	1	74,3	2	65,4	1	69,4	3	71,0
7.7	Se tienen políticas y mecanismos de comunicación permanente y de doble vía con la comunidad.	1	76,2	0	73,6	2	60,4	4	65,9
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	2	58,9	5	45,9	4	57,9	13	52,9

Recomendaciones

Fomentar los espacios de participación con la comunidad para informar de su gestión, para escuchar sus necesidades y mejorar sus procesos.

Fortalecer el sistema de atención y servicio a la ciudadanía como eje estratégico de su plan organizacional.

Cuadro 12. Relaciones con el medio ambiente

RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		53,7		44,7		46,1		47,5
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	1	48,0	2	43,0	4	42,6	8	43,9
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada por una política de cuidado y protección del medio ambiente.	1	64,0	3	36,8	2	50,2	7	47,3
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	1	46,0	1	48,4	2	48,0	5	47,7
8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para enfrentar los costos ambientales y proteger el medio ambiente.	1	64,0	3	59,5	3	46,7	8	54,2
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	2	46,3	2	36,0	3	43,3	8	44,2

Fuente: Esta investigación.

Relaciones con el Medio Ambiente

Análisis

Los tres niveles de la organización comparten la percepción sobre los grandes vacíos que tiene la entidad frente a la dimensión medioambiental. Todas las valoraciones en conjunto son muy bajas.

Sobresale el distanciamiento entre los directivos y los profesionales frente a la política de cuidado y protección del medioambiente: para los primeros pareciera existir, para los profesionales es una situación bastante crítica

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		53,7		44,7		46,1		47,5
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada por una política de cuidado y protección del medio ambiente.	1	64,0	3	36,8	2	50,2	7	47,3

Análisis

Los resultados muestran una tendencia opuesta a la sostenibilidad ambiental, sustentada en la poca existencia de prácticas de reciclaje, la falta de una política de protección ambiental, insuficiencia en procesos de aprendizaje para los servidores sobre el tema, no cooperación con otros entes para salvaguardar los entornos y una ausencia de prácticas de ahorro con los materiales utilizados por la Entidad.

El conjunto de reactivos muestra niveles altos de opacidad, aspecto que reduce los valores de percepción.

General	
Op.	%
	47,5
8	43,9
7	47,3
5	47,7
8	54,2
8	44,2

Conclusiones

Se puede afirmar que hay una insuficiencia generalizada sobre la importancia y significación de la dimensión ambiental por parte de la Entidad.

Toda entidad tiene un impacto ambiental en su quehacer cotidiano el cual debe asumir con responsabilidad, por lo tanto se hace prioritario que la Contraloría asuma un compromiso hacia su entorno ambiental.

Recomendaciones

Construir participativamente la política ambiental de la entidad.

Impulsar prácticas de reciclaje y ahorro de materiales en la entidad.

Desarrollar acciones de capacitación en protección y cuidado del medio ambiente.

Cuadro 13. Construcción y aplicación del referente ético

CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO

RESULTADOS POR REACTIVO		Directivo		Profesional		Técnico Asistencial		General	
		Op.	%	Op.	%	Op.	%	Op.	%
9	CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO		54,8		47,3		44,9		46,3
9.1	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.	1	76,2	0	67,3	4	55,7	7	62,9
9.2	Existe un código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios éticos de la Entidad (si responde “ no sabe”, “ Muy en desacuerdo” o “más en desacuerdo que en acuerdo”, deje sin responder las que siguen a continuación).	2	33,3	3	27,4	7	34,1	14	29,7
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	4	28,6	9	17,8	10	20,6	26	19,5
9.4	El código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Entidad.	4	22,9	9	17,8	10	25,1	26	20,5
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de ética en todas las dependencias y unidades.	4	22,9	9	13,8	10	21,7	27	17,9
9.6	Existe un comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	4	22,9	10	12,8	10	16,5	27	15,8
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	4	28,6	9	16,9	10	20,6	26	20,9

Fuente: Esta investigación.

Construcción y Aplicación del Referente Ético

Análisis

Hay un reconocimiento positivo a la existencia de valores compartidos en la entidad de manera informal, lo cual se muestra como un potencial que existe para desarrollar una visión ética compartida por todos los miembros de la entidad.

Los resultados generales de los reactivos del 2 al 7 dan cuenta de la inexistencia de un Código de Ética o documento orientador de la dimensión ética de la Entidad.

Esta situación es una oportunidad para que la organización inicie con compromiso y decisión el proceso de Gestión Ética, fortalezca la cultura organizacional y le brinde a la entidad y sus Servidores Públicos mejores entornos éticos.

Conclusiones

Se requiere de escenarios organizativos que promuevan la ética en la entidad y el liderazgo de servidores en el tema, logrando fortalecer los valores éticos mediante la construcción colectiva de una “Visión Ética Compartida por la Entidad”.

Es necesario orientar a la Entidad hacia los fines éticos que plantea la función pública, elevando aquellos valores que se encuentran en cada servidor y poder así movilizarla hacia la transparencia, la probidad y la excelencia en el servicio que presta la Contraloría de Nariño.

Recomendaciones

Se requiere hacer participativa la construcción del referente o Código Ético en el cual se expresen las políticas éticas de la Entidad, los principios y valores a los que ha de responder y con los que ha de comprometerse en sus acciones internas y externas.

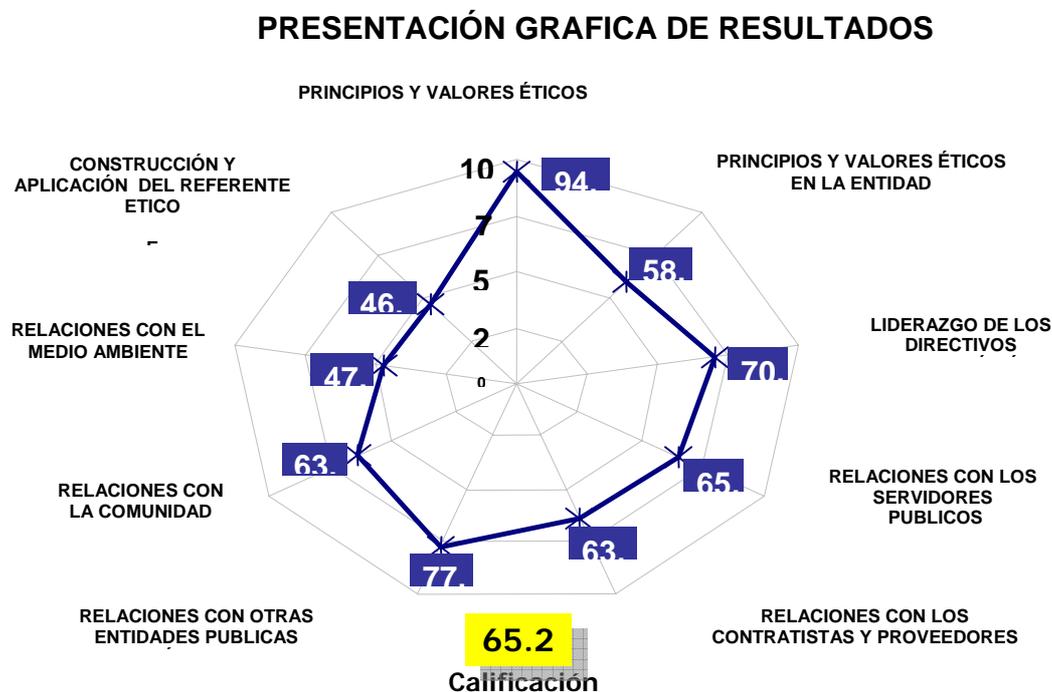
Conformar el Comité de Ética de la Entidad, para dinamizar la coordinación de la gestión ética y descentralizar las acciones y responsabilidades.

Cuadro 14. Categorías de análisis

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	Directivo	Profesional	Técnico Asistencial	General
No. de Encuestas	11	22	27	70
Porcentaje (%)	15,7%	31,4%	38,6%	100,0%
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	95,5	96,2	92,7	94,4
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD	59,4	57,5	60,2	58,7
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	76,8	70,6	64,8	70,1
RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	68,3	67,0	60,8	65,1
RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	77,1	62,6	58,5	63,8
RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	82,5	81,9	72,6	77,0
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	68,5	64,3	62,3	63,7
RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	53,7	44,7	46,1	47,5
CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	54,8	47,3	44,9	46,3
PROMEDIO GENERAL DE LA ENTIDAD	70,7	65,8	62,5	65,2

Fuente: Esta investigación.

Figura 10. Presentación gráfica de resultados



Fuente: Casals.

Análisis General

El análisis por niveles laborales permite identificar grandes coincidencias en las visiones generales de los distintos Servidores Públicos encuestados. Se comparte la visión en al menos seis categorías del diagnóstico.

Con ello se muestra una visión compartida, muy necesaria al momento de desarrollar Modelos de Gestión Ética.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	Directivo	Profesional	Técnico Asistencial	General
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	95,5	96,2	92,7	94,4
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	76,8	70,6	64,8	70,1
RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	68,3	67,0	60,8	65,1
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	68,5	64,3	62,3	63,7
RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	53,7	44,7	46,1	47,5
CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	54,8	47,3	44,9	46,3

Análisis General

Se destaca como resultado general de la Entidad la alta valoración que el conjunto de servidores otorga a la necesidad de contar con valores y principios en el servicio público.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	Directivo	Profesional	Técnico Asistencial	General
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	95,5	96,2	92,7	94,4

Sin embargo los promedios muestran que a pesar de la alta valoración de la primera categoría "principios y valores personales", en la Entidad la práctica y actuación de servidores con fundamento en ellos muestra síntomas de debilidad

Análisis General

Existe una percepción general de deficiencia frente a la existencia y construcción del Código de Ética y su promoción, y ausencia de prácticas éticas hacia el medioambiente.

RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	53,7	44,7	46,1	47,5
CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	54,8	47,3	44,9	46,3

Conclusiones Generales

La calificación global de la entidad muestra valores que permiten pensar que existen fortalezas en la Entidad para la aplicación de un proceso de Gestión Ética. Sin embargo el valor general por su cercanía al límite inferior del rango 61-80, permite afirmar que hay aspectos de gestión ética que deben ser intervenidos con prontitud para elevar el promedio y mejorar así la cultura de la Entidad.

Es necesario prestar atención a la percepción que posee el nivel técnico asistencial, pues ellos son un gran grupo de la entidad que es conveniente alinear con el nivel profesional y por su puesto el nivel directivo.

Recomendaciones Generales

La Entidad requiere prestar atención al tema de contratistas y proveedores, mejorar su relación con la comunidad y su público interno -Servidores Públicos-, para fortalecer su transparencia y respuesta ética interna y externa.

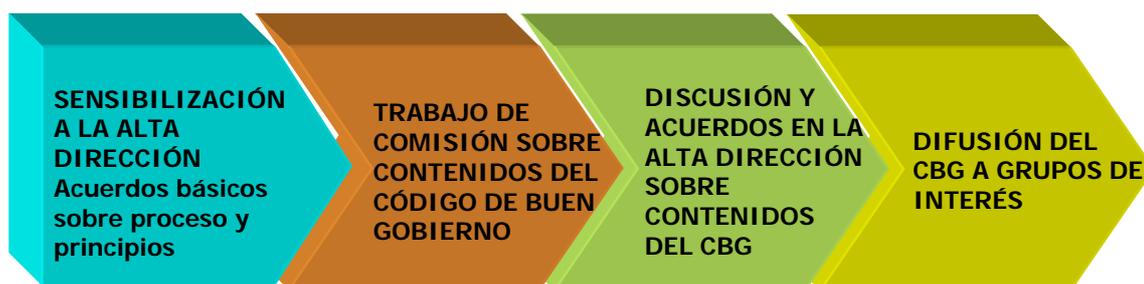
Es prioritario promover en la organización prácticas éticas de tipo medio-ambiental, así como iniciar el proceso de construcción del Referente Ético de forma participativa y amplia. Estas serán acciones muy poderosas para elevar la voluntad expresada de los servidores en la categoría uno de actuación en función de principios y valores.

Es muy conveniente que la Entidad adelante un proceso de Gestión Ética que permita elevar en un mediano plazo la respuesta ética de la organización hacia sus públicos internos y externos en términos de prácticas, logrando instalar una dinámica laboral estructurada en torno a valores.

A partir de este diagnóstico presentado por Casals, da las bases fundamentales para el fortalecimiento de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita, analizar reflexionar e identificar valores y prácticas del estado actual de la entidad.

7.3 FORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



El código de Buen gobierno es el resultado de la construcción y adopción de políticas éticas sobre el gobierno o dirección de la entidad.

Los códigos de Buen Gobierno son disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el Gobierno de las entidades, que a manera de políticas éticas buscan garantizar una gestión íntegra, eficiente y transparente en la administración de los recursos públicos. El Código de Buen Gobierno recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza de los públicos internos y externos hacia la entidad pública.

El contenido del Código de Buen gobierno hace referencia a los principios Éticos de la Administración, así como a las políticas de la alta Dirección frente al compromiso con la defensa de lo público y la orientación de la gestión hacia el interés general, la protección de derechos humanos, la rendición de cuentas a la sociedad, la participación ciudadana, la vinculación con la administración, la contratación pública,

la gestión de la calidad, la responsabilidad social, los conflictos de interés, el manejo de la información, los riesgos, el control interno, el control externo y las controversias.

La elaboración del Código de buen Gobierno se desarrollo en 6 pasos que son:

7.3.1 Sensibilización: Se realizó a través de capacitación de fundamentos conceptuales del modelo, actividades de socialización, talleres de acuerdos sobre prácticas de buen gobierno capacitación y socialización que se hizo con la alta dirección, los servidores públicos y miembros de la entidad que emiten el Código.

7.3.2 Acuerdos Básicos: Se construyó de manera participativa, la formulación le correspondió al equipo directivo de la entidad, bajo la moderación de un facilitador que en este caso fue el Asesor de Planeación, quien convoco, oriento, y dirigió las actividades.

Para la elaboración del Código de Buen Gobierno, se realizaron reuniones donde los encargados se obligaban a tener los conocimientos, recursos necesarios como leyes y reglamentos que regulan a la entidad, documentos estratégicos y requerimientos logísticos.

7.3.3 Elaboración del Borrador del Código de Buen Gobierno: Un equipo de directivos redactores asume la responsabilidad de la redacción del código de Buen Gobierno, teniendo en cuenta que este alineado y adaptado a las características institucionales de la entidad, para luego ser presentado a la alta dirección para su aprobación, realizando anotaciones sobre los cambios que puedan ser convenientes.

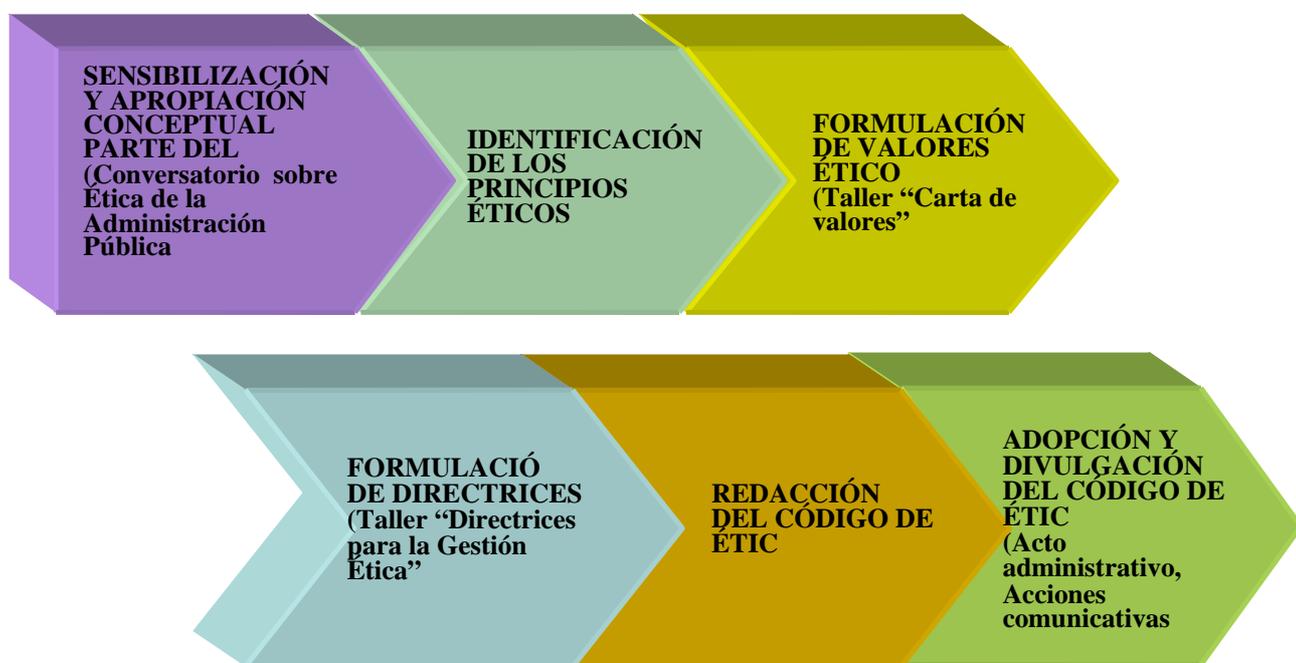
7.3.4 Aprobación y adopción formal del Código: Una vez revisado y realizado las correcciones pertinentes, el equipo redactor de trabajo convoca a una reunión al equipo directivo de la entidad, para analizar evaluar y realizar las modificaciones pertinentes, al finalizar la sesión se aprueba el documento definitivo.

7.3.5 Difusión del Código de Buen Gobierno: Una vez adoptado el Código de buen Gobierno mediante acto administrativo 0459 del 8 de agosto de 2006, (ver anexo E) se procede a la publicación y difusión del mismo, el cual fue entregado en medio físico y a través de Intranet a cada uno de los funcionarios de la entidad.

7.3.6 Administración del Código y medición de Gestión del mismo: El Comité de Buen Gobierno es el responsable de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código, ejerciendo una función de verificación de cumplimiento de todas las políticas y compromisos adoptados en el código de Buen Gobierno, para no correr el riesgo de que el código quede convertido en un papel sin ninguna capacidad orientadora de las practicas de gobierno de la entidad.

7.4 FORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

PROCESO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA



Operativamente las acciones se enfocan a la generación de un referente ético complementario al Código de Buen Gobierno y bajo los principios éticos establecidos en este, que orientan las relaciones de la entidad en general y de sus servidores públicos en particular, con los públicos o grupos de interés con los cuales se debe interactuar en el ejercicio de la función pública, con base en los valores y directrices que contenga el Código de Ética.

La construcción de Código de Ética de la entidad se realiza mediante actividades eminentemente participativas, en las cuales en una primera instancia metodologica se aplican los principios de las cuatro vertientes éticas que confluyen en la ética pública ética de los derechos, ética de los deberes, ética de la responsabilidad y ética del cuidado a las relaciones con públicos o grupos de interacción, e identificando los principales principios y valores éticos que deben guiar las actuaciones de los servidores públicos, en los diversos dominios de su quehacer como tales.

Paso a seguir se formulan las directrices éticas, las cuales se derivan de los valores adoptados, y enuncian las actitudes y disposiciones conductuales que la entidad y sus miembros se comprometen a tener con los públicos internos y externos. Los principios, valores y directrices éticas integran el Código de Ética de la Entidad, que

se constituirá en el mapa axiológico que luego deberá ser llevado al terrero del día a día en cada área organizacional. (ver anexo F).

Para la elaboración del Código de Ética, se convoca a una reunión al Comité de Ética, programada por el Coordinador del Comité, con el Asesor de Casal, para recibir capacitación y asesoría sobre el tema la producción de valores y directrices mediante talleres, y definir los procedimientos que se desarrollaran para tal fin.

El procedimiento se desarrollo en 6 pasos así:

1.- Sensibilización y apropiación conceptual: El Asesor de Casals hace una presentación del modelo de gestión ética para entidades de Estado, que fue entregado con anterioridad en medio físico a los integrantes del comité para que sea estudiado logrando un mayor conocimiento y así tener mayor preparación en el conversatorio.

El objetivo de este paso es lograr mayor sensibilización logrando que los integrante del comité se apropien de los conceptos y se concienticen del importante papel que desempeñan como comité de ética, asumiendo el rol con entusiasmo y responsabilidad permitiéndoles estar la altura del reto planteado.

2.- Identificación de los principios establecidos en el Código de Buen Gobierno:

Se toma como base el Código de Buen Gobierno, ya que en este se encuentran enunciados los principios adoptados por la alta dirección que son:

1. Los recursos públicos tienen como destinación específica el mejoramiento de la calidad de vida de la población.
2. Todos los sujetos de control son iguales ante la función fiscalizadora.
3. Las actuaciones del control fiscal están fundamentados en hechos verificables.
4. El control social se articula al control fiscal.
5. La sostenibilidad medio ambiental es un criterio para el gasto público.
6. La ciudadanía tiene derecho a conocer los resultados de la función fiscalizadora.

3.- Formulación de Valores Éticos Institucionales: se efectúa con base en los principios éticos previamente definidos.

Mediante la realización de actividades pedagógicas y lúdicas, encaminadas a sensibilizar a los funcionarios de la entidad, previamente programadas en el cronograma de actividades y concertadas por el Comité de Ética, (Ver anexo G) se procede a desarrollarlas con el fin de obtener los valores que identificaran a la entidad.

Para el desarrollo de esta actividad, Casals, socializa los conceptos básicos en las Instalaciones de la Esap, realiza la conformación de grupos para la construcción de los valores esperando que la asimilación de cada valor se asocie a la esencia de cada principio, para definir formal y operacionalmente los valores éticos institucionales,

Los valores éticos adoptados son:

- Honestidad
- Transparencia
- Responsabilidad
- Eficiencia
- Imparcialidad
- Compromiso
- Equidad
- Participación

Una vez definidos y con la participación de todos los funcionarios de la entidad se organiza actividades para la socialización de estos valores:

1.- En la primera actividad se conforma ocho (8) grupos, asignándoles por sorteo un valor a cada grupo para que de acuerdo a su criterio e imaginación, manera de apropiación y pertenencia, lo socialicen.

Los grupos participaron y expresaron en las instalaciones de la entidad durante dos días, sus emociones, sus sentimientos, su alegría con diversos mensajes alusivos al valor que les correspondía, convirtiéndose en mensajes llenos de reflexión, colorido y creatividad, expresados en las ventanas de las oficinas, en paleógrafos, en la pared, en los pisos, en los corredores, en los computadores, entre los arbustos de los jardines, en los archivadores, en los escritorios, etc.

A continuación se encuentran algunos registros fotográficos de la actividad mencionada:

Responsabilidad: Los integrantes del grupo realizaron en cartulina relojes, los cuales colocaron en lugares visibles y sitios estratégicos para que sean observados por los funcionarios de la entidad, indicando el horario de trabajo de la entidad, entregando premios a los funcionarios puntuales y castigos a los que no cumplían horario normal de trabajo.

Figura 11. Responsabilidad



Fuente: Esta investigación.

Compromiso: La dependencia de Auditorías, ubico mensajes alusivos al compromiso en diferentes sitios, como paleógrafos, ventanas, carteleras institucionales, etc.

Figura 12. Compromiso



Fuente: Esta investigación

Honestidad: Los funcionarios de la dependencia de Capacitación y Veeduría Ciudadana, realizaron unas huellas que fueron colocadas por todo el corredor del piso donde funciona la entidad, que conducían a cada dependencia y en la que se encontraban con unos mensajes alusivos al valor que les correspondía.

Figura 13. Honestidad



Fuente: Esta investigación

Figura 14. Honestidad



Fuente: Esta investigación

Equidad: Las dependencias de Contraloría Auxiliar, Planeación y Jurisdicción Coactiva, realizaron un mural de flores y lo colocaron en una ventana estratégica de las instalaciones de la entidad, con un mensaje alusivo al valor.

Figura 15. Equidad



Fuente: Esta investigación

Equidad: Se entregó a cada funcionario un separador de Lectura con el mensaje utilizado en el mural.

Figura 16. Equidad



Fuente: Esta investigación.

Compromiso: La actividad desarrollada en la entidad por los funcionarios de la dependencia de Auditorías, fue la utilización de bombas con figuras de muñequitos representando un abrazo de compromiso.

Figura 17. Compromiso



Fuente: Esta investigación

Figura 18. Compromiso



Fuente: Esta investigación

Transparencia: La dependencia administrativa, utilizó recipientes de cristal, bombas transparentes con mensajes alusivos a la importancia de la transparencia y fueron ubicados en mesas y escritorios de la entidad; igualmente realizaron una actividad similar en Confamiliar, los integrantes del grupo se colocaron disfraces con bolsas de plástico transparentes, y dieron un mensaje alusivo a lo que significa la transparencia.

Figura 19. Transparencia



Fuente: Esta investigación

Eficiencia: La dependencia de Responsabilidad Fiscal organizó un grupo de porristas y utilizando pompones hicieron una coreografía con porras alusivas al valor.

Figura 20. Eficiencia



Fuente: Esta investigación

Figura 21. Imparcialidad



Fuente: Esta investigación

Participación: Una de las actividades que realizaron los funcionarios de la dependencia de Revisión de Cuentas y Fenecimientos en la entidad, fue agrupar diferentes piezas de rompecabezas y empacarlos en ocho paquetes de regalo para distribuirlos en las diferentes dependencias y así puedan ser armados, buscando por cada dependencia las piezas que les hacían falta.

Figura 22. Participación



Fuente: Esta investigación

Para dar continuidad a estas actividades nos desplazamos al Centro Recreacional Comfamiliar, donde cada grupo continuó la socialización del valor correspondiente:

Figura 23. Desplazamiento Comfamiliar



Fuente: Esta investigación

La asistencia de los funcionarios y receptividad a la programación fue de gran aceptación.

Figura 24. Actividad Comfamiliar



Fuente: Esta investigación

Compromiso: La dependencia de Auditorías, también realizó una parodia alusiva al compromiso del matrimonio y lo que este significaba.

Figura 25. Parodia alusiva al compromiso



Fuente: Esta investigación

La participación fue masiva, la integración de los diferentes funcionarios se hizo presente en la mayoría de actividades

Figura 26. Participación e integración



Fuente: Esta investigación

La participación e integración del señor Contralor fue decisivo en el éxito de las actividades.

Figura 27. Participación del Señor Contralor



Fuente: Esta investigación

Responsabilidad: Las dependencias de Control Interno, Jurídica y Despacho, relacionaron la responsabilidad con una cadena ejemplarizada en un “cien pies”, dando a entender lo importante que es la articulación y el trabajo en equipo, para lograr un objetivo común, “si falla uno fallan todos”.

Figura 28. Relacionando el valor de la responsabilidad



Fuente: Esta investigación

Equidad: Las dependencias de Contraloría Auxiliar, Planeación, Jurisdicción Coactiva, relacionaron la Equidad con una báscula, y la cantidad de calorías que necesitaban dos funcionarios, se pesó a cada funcionario, de lo cual se obtuvo diferentes pesajes y se entregó a cada funcionario un alimento proporcional al pesaje, indicando que se debe dar en forma proporcional a cada uno lo que le corresponde.

Figura 29. Equidad



Fuente: Esta investigación

Participación: La dependencia de Revisión de Cuentas y Fenecimientos preparó una canción, donde cada integrante del grupo contribuye con una estrofa e instrumentos, indicando que la colaboración de cada uno era importante para la interpretación de la canción.

Figura 30. Participación



Fuente: Esta investigación

Posteriormente y dando cumplimiento al cronograma de actividades se organizan charlas y conferencias alusivas a los valores, previa concertación con los exponentes, en diferentes sitios como los corredores de la entidad, instituciones etc.

Debido a las múltiples ocupaciones de los conferencistas, y del personal de la entidad, ha sido necesario en muchas oportunidades aplazar las conferencias, sin poder dar estricto cumplimiento al cronograma.

Figura 31. Funcionario capacitando



Fuente: Esta investigación

Igualmente, fue importante la colaboración de las directivas de la entidad en la exposición de temas alusivos a la Ética Pública.

Figura 32. Conferencia sobre ética



Fuente: Esta investigación

En el mes de agosto de 2007, La Hermana ROSALBA SANCHEZ, Coordinadora de una Fundación, aceptó la invitación para dictar una conferencia sobre Valores y Comunicación Asertiva, a la cual asistieron más del 50% de funcionarios de la entidad.

Figura 33. Conferencia comunicación asertiva



Fuente: Esta investigación

Al principio se tornaron un poco reacios frente a la actividad, pero a medida que esta transcurría, se manifestaban interesados.

Figura 34. Conferencia comunicación asertiva



Fuente: Esta investigación

Lo que llevo a varios funcionarios a participar en acciones lúdicas y recreativas, encaminadas a fortalecer los valores y la comunicación.

Figura 35. Conferencia comunicación asertiva



Fuente: Esta investigación

La motivación no se hizo esperar a la que respondieron con una adecuada participación.

Figura 36. Conferencia comunicación asertiva



Fuente: Esta investigación

4.- Formulación de directrices para la Gestión Ética: Son orientaciones de cómo debe relacionarse la entidad con un sistema o grupo de interés específico, se construyen participativamente frente a los diferentes grupos de interés que se relacionan con la entidad (ver anexo H).

El desarrollo de las directrices se realiza mediante talleres dirigidos por el facilitador, que explica el significado de las directrices y conforma los grupos de trabajo, observando que se tenga un concepto claro sobre directrices para lo cual se deben hacer preguntas y realizar ejercicios colectivos, tomado como base la carta de valores que se definió anteriormente, y a partir de esta se asumen aquellos valores que tengan más pertinencia con el grupo de interés correspondiente.

Cada grupo consigna sus propuestas en carteleras y son presentadas al grupo por un relator, una vez conocidas todas las propuestas, se inicia un debate para aprobar o modificar cada una de estas, a través del consenso, para luego ser entregadas al Comité de Redacción del Código de Ética.

Las directrices aprobadas según consenso son:

- CON SERVIDORES PÚBLICOS

La Contraloría General de Nariño cumple con las leyes laborales del servicio público y garantiza los derechos fundamentales de sus servidores públicos, promueve el talento humano a partir de una selección por méritos, generando oportunidades de ascenso y de reconocimiento permanente.

Las actuaciones de la Entidad para con sus servidores públicos se caracterizan por su imparcialidad y evidencian trato igualitario y respetuoso de la dignidad humana.

- CON LA CIUDADANÍA EN GENERAL

- Coadyuvar para que el manejo de los recursos se orienten al mejoramiento de la calidad de vida de la población.
- Implementar la articulación del Control fiscal participativo.
- La Contraloría General de Nariño tiene la responsabilidad social y política de rendir cuentas a la comunidad.

- CON CONTRATISTAS

- La Contraloría General de Nariño se caracteriza por promover una amplia divulgación de los productos o servicios requeridos, mediante convocatoria amplia, acompañada de información oportuna y confiable, buscando la participación en los procesos de contratación y garantizando la continuidad del pacto por la transparencia.

- Las actuaciones de la Contraloría General de Nariño están enmarcadas dentro de la honestidad y cumplimiento de los aspectos jurídicos adquiridos en los compromisos contractuales.

- CON LOS SUJETOS DE CONTROL

La Entidad obrará con imparcialidad en el trato con los entes sujetos de control, actuando con criterios de honestidad en la toma de decisiones.

- CON ENTIDADES PÚBLICAS

La Contraloría general de Nariño en su interactuar cotidiano con organizaciones y entidades descentralizadas, actuará con criterios de transparencia, con el fin de enriquecer la gestión administrativa de la Entidad.

- CON ÓRGANOS DE CONTROL

La Contraloría General de Nariño en su relación con los órganos de control se regirá bajo los valores de imparcialidad, equidad y honestidad, separando la independencia de las normas del poder público.

- CON MEDIO AMBIENTE

La Contraloría General de Nariño dará a conocer el diagnóstico de la situación medio ambiental a la comunidad, informando sobre la destinación de los recursos asignados, destacando la importancia del medio ambiente y posicionando este componente, como una responsabilidad de la Entidad.

5.- Redacción del Código de Ética: Una vez desarrolladas la mayoría de actividades programadas en el cronograma se procede a realizar la redacción del Código de Ética, esta fue realizada por un grupo de funcionarios de la alta dirección, para luego ser avalada por el Señor Contralor, con base en los documentos que fueron entregados por el Comité de Ética como resultado de los talleres anteriormente trabajados.

Una de las sugerencias de Casals, es que el Código de ética, debe llevar un mensaje del señor contralor y una introducción, debe ser claro, breve y con una redacción positiva, se realizan varios escritos que son depurados hasta quedar el mensaje definitivo.

6.- Adopción y divulgación del Código de Ética: Cuando se finalizó la estructura del documento y su redacción, fue entregado al señor Contralor para su evaluación y aprobación definitiva, para ser adoptado de manera formal a través de un acto administrativo; la realización de este acto se llevo acabo mediante la resolución DC

180 del 17 de marzo de 2006, por medio de la cual se adopta el Código de Ética para la Contraloría General de Nariño (Ver anexo I).

Una vez formalizado el documento, se procedió a entregar una copia a cada funcionario, para ser leído, y socializado posteriormente.

7.5 CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS POR ÁREAS ORGANIZACIONALES

Para la construcción de los compromisos éticos se propone una metodología que es la siguiente:

METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS

La metodología que se sigue en el proceso de construcción de Los Compromisos Éticos por áreas organizaciones comprende la realización de cuatro pasos:



El Código de Ética deberá ser traducido en cada una de las áreas organizacionales de la entidad en formas concretas de actuación, de acuerdo con las funciones y responsabilidades específicas que el área cumple en el desempeño de su función administrativa.

Estas formas concretas de actuación se denominan Compromisos Éticos y hacen referencia a los compromisos de orden práctico que los servidores públicos que integran cada área están dispuestos a asumir en el día a día de la entidad, de acuerdo con su especificidad, como manera de cumplir con los principios, valores y directrices para la gestión ética.

La formulación de los compromisos éticos se hace en forma participativa por los servidores públicos de cada área, y la conformación del grupo promotor de prácticas éticas de la respectiva área. (ver anexo J)

Se dieron cuatro pasos para la formulación de los compromisos Éticos por áreas organizacionales:

1.- Validación de la estrategia por parte de la alta dirección:

Se hizo conocer al señor Contralor, la metodología que se llevaría a cabo para que conozca, apruebe y valide el conjunto de acciones que se han realizado y se gesticione un compromiso de apoyo y de liderazgo por parte de la alta dirección.

2.- Capacitación y Entrenamiento del Equipo de Agentes de Cambio:

Los Agentes de Cambio son los responsables de la realización de talleres para la formulación de compromisos éticos.

7.6 CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN ESTRATEGIAS PEDAGÓGICA Y COMUNICATIVA.

Lograr cambios de actitud en los servidores públicos para que efectivamente apliquen en la cotidianidad laboral los compromisos éticos, exige el diseño y ejecución de algunas estrategias que en forma sinergia logre afectar su sistema de creencias y valores. Para esto se proponen unas estrategias de orden pedagógico y comunicativo:

Estrategia pedagógica: La primera estrategia pedagógica esta conformada por las acciones articuladas de orden pedagógico, es decir el conjunto de actividades formativas dirigidas a los servidores públicos de la entidad, que buscan su sensibilización, reflexión, comprensión y apropiación de la visión ética, de modo que lleguen a sumirla e incorporarla efectivamente en sus actitudes y practicas en el desempeño de sus cargos.

Estrategia Comunicativa: La segunda estrategia es de carácter comunicativo y comprende el conjunto de acciones metódicas de comunicación pública aplicadas a la comunicación organizacional, conducentes a construir significado y sentido compartidos sobre la visión ética entre los servidores públicos de la entidad, y a informar de manera amplia dentro de la organización acerca del avance del proceso de gestión ética. La estrategia comunicativa aportará al entendimiento de la función pública en términos de la construcción de confianza, la transparencia de las diferentes actuaciones, la interacción respetuosa y dialogante, la rendición de cuentas interna y externa, la construcción de lo público, la primacía del interés general sobre el particular, el desempeño del cargo como un servicio a la ciudadanía, y el carácter del servidor público como representante de la sociedad y delegado por esta para administrar unos determinados recursos públicos.

Las estrategias pedagógica y comunicativa fueron claves para el logro de algunos objetivos. Un elemento importante fue la aplicación y puesta en marcha de

INTRANET, como medio de comunicación interno en la entidad, El comité proyectó la resolución DC 0378 del 30 de julio de 2007, por medio de la cual se adoptó Intranet, la cual entró en vigencia el 30 de julio de 2007.

En el mes de agosto el Comité coordinó un evento de presentación en la ESAP, con el fin de dar a conocer el funcionamiento de Intranet, como medio de comunicación oficial interno en la Contraloría General de Nariño.

Se espera lograr suscribir un convenio con la Gobernación de Nariño, con el fin de que se financie la Unidad de Medios y Comunicaciones, para lograr que la comunicación interna y externa de la entidad surta los efectos esperados por Casals.

En ese sentido la gestión del Comité de Ética, en la vigencia 2007, se encaminó a desarrollar actividades y talleres lúdico recreativos tendientes a obtener la consecución y el logro de objetivos planteados en la vigencia anterior y dando cumplimiento de alguna manera al cronograma.

7.7 DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN ÉTICA

Las estrategias pedagógica y comunicativa se materializan en un Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética, en cuyo diseño y ejecución se deberán considerar los lineamientos que se presentan en esta, a partir de las cuales se propicia la inserción en la cultura organizacional de la entidad, los principios, valores y compromisos éticos construidos como referentes éticos para los servidores públicos de la entidad.

El Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética, recoge la planeación que realiza el Equipo de Agentes de Cambio con el propósito de consolidar desarrollos, llenar vacíos y resolver dificultades encontradas en el diagnóstico ético de la entidad y en el ejercicio de formulación de los compromisos éticos, cruzándolos con los valores contenido en el Código de Ética. La planeación se consigna en una matriz, mediante la especificación de objetivos, responsables, recursos e indicadores de seguimiento. El Plan, entonces, es el instrumento de orientación de las responsabilidades de los diferentes actores de la entidad, que expresa públicamente las acciones que la entidad se compromete a desarrollar para avanzar en el proceso de mejoramiento.

La matriz del Plan de Mejoramiento incluye el diseño de un sistema de indicadores que permita monitorear el avance, precisar el cumplimiento de metas y evaluar las transformaciones que se van dando en la cultura de la entidad desde la perspectiva ética. Esto implica la inclusión de actividades de registro y de captura de información conducentes a la medición de los indicadores y a la verificación de logros, así como las acciones de retroalimentación del proceso que buscan mantener y/o corregir su direccionamiento, y de consolidación de los cambios para que se incorporen en forma permanente a la cultura organizacional. (Ver anexo K).

8. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO

La culminación de la sistematización del proceso de Elaboración e implementación del Código de Ética en la Contraloría General de Nariño, ha sido un reto, consideraba tarea fácil, pero fueron muchos los interrogantes que al final de alguna manera han tenido su respuesta.

Es cada vez más frecuente encontrar disparidad de criterios y una gran preocupación en torno a lo que significa sistematizar las experiencias. Las propuestas más difundidas de sistematización aparecen, en general, como excesivamente complicadas, tanto en su lenguaje como en sus procedimientos. Parece, por tanto, para algunas personas que requieren de un esfuerzo extraordinario y muy especializado, y para otras, algo totalmente elemental.

El inicio de este proceso causa tres reacciones posibles: una, no atreverse ni a empezar; dos, aventurarse a comenzar y arrepentirse al poco tiempo, ya sea porque las fases iniciales se prolongan y enredan demasiado o porque el ritmo de otras actividades impide dedicarle a la sistematización el tiempo suficiente; tres, pensar en contratar un especialista externo para que asuma esta tarea tan importante. Pero poco factible de realizar sin ser una persona experta lo cual supondrá contar con suficientes recursos económicos para remunerar adecuadamente esta labor tan especializada.

Pareciera que falta una comprensión más precisa en torno a que significa. Sistematizar. Para muchos funcionarios no queda muy clara su diferencia con la evaluación. A veces se la entiende como un proyecto de investigación; otras veces se la identifica con un informe de trabajo o con un listado ordenado de actividades realizadas. No se sabe claramente qué productos concretos podría aportar. Tampoco esta claro si se debería sistematizar toda la experiencia institucional o si es posible hacerlo sólo sobre una experiencia particular. En fin, se convierte en algo misterioso, que no se sabe por dónde empezar.

Tampoco hay claridad en cuanto a si debería ser todo el equipo; si debe haber alguna persona responsable de hacerlo permanentemente; si se debería crear un área de sistematización en la institución o conformar una comisión para realizarla durante un determinado periodo; si también deben sistematizar los sujetos sociales con los que trabaja la institución o si se trata de una labor exclusivamente institucional, etc.

Las organizaciones e instituciones no tienen definida como política institucional efectiva la dedicación del equipo a sistematizar las experiencias que realizan. Normalmente se tienen definidos momentos para la planificación, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales, pero no se programan momentos para

la sistematización. Es muy común el que se afirme que no se tiene tiempo para sistematizar porque el ritmo de actividades es muy intenso. Esto refleja, muchas veces, una carencia en las instituciones en lo que respecta a reflexionar críticamente sobre nuestro quehacer. Es importante anotar que en el fondo, no se le da prioridad real a la sistematización. En algunos casos, esa situación pone de manifiesto la distancia que existe entre las instancias de dirección, funcionarios de mando y funcionarios de Carrera.

Generalmente son los funcionarios de mando quienes manifiestan más la necesidad de sistematizar, pero son los primeros que asignan las prioridades y políticas institucionales, y puede ocurrir que no la perciban tan importante o útil como quienes están trabajando cotidianamente en la labor.

Actualmente, se ha logrado una concientización y sensibilización, en cuanto a lo que realmente es la "sistematización de experiencias", un instrumento y aporte valioso, como proceso, como política institucional y como componente de los procesos, un ejercicio descriptivo de actividades, una memoria, un Informe, un texto académico, un ejercicio paralelo a los procesos, que brinda la posibilidad de hacerse al principio, al Final, y durante; donde el responsable de la sistematización, puede ser una persona, un equipo, o una institución, depende de la necesidad, el interés y la motivación que se tenga para llevarla a cabo, podemos afirmar que debería ser una Política Institucional.

La elaboración de este trabajo permitió desarrollar muchos interrogantes como si ¿Es un ejercicio para archivar?, ¿La sistematización da cuenta de todo, o de algunos aspectos?, ¿La sistematización es un ejercicio de escritura que se da espontáneamente o es resultado de una planificación?, etc., Interrogantes que desataron una cantidad de reflexiones que llevan a rescatar algunos aportes que la sistematización descubre a lo largo del proceso, como:

- Mejorar las estrategias y enfoques metodológicos.
- Retroalimenta las intervenciones de los equipos de la entidad
- Permite hacer correcciones
- Favorece el desarrollo profesional de los funcionarios y de la Entidad.
- Aporta documentación al sistema de Información integral de la Entidad.
- Ayuda a la producción de nuevos conocimientos
- Es un acto comunicativo
- Posibilita la comprensión integral de la experiencia mediante la recuperación y análisis
- Detecta necesidades e intereses
- Los funcionarios guían su aprendizaje, que quieren aprender y como.
- Se aprende del error
- La sistematización busca reconstruir y reflexionar sobre la experiencia, tal como se dio, y no como hubiéramos querido que se diera. En ese aspecto se

distancian de la evaluación ya que no busca comprobar ni valorar el logro de los objetivos, metas y resultados propuestos.

- La sistematización tiene como finalidad aprender de la experiencia para mejorar la práctica.

El sistematizar un proceso relacionado con la gestión pública y la ética, es complicado, teniendo en cuenta que la gestión pública no sólo implica conocimientos, sino también técnicas o habilidades, y valores. Si cambian los conocimientos, también hoy cambiarán las técnicas o instrumentos utilizables en ella y la formación requerida a los profesionales de la gestión pública; y los valores a su vez cambiarán y harán hincapié en algunos puntos relevantes.

El nuevo modelo y cultura postburocrática, pretenden, más que cumplir meramente las normas, alcanzar resultados cumpliendo misiones, tareas y objetivos; y para ello además del importante papel que tiene la motivación y el clima laboral en el sector público, aparece la ética pública como un principio y un valor en alza, para lograr comportamientos deseables de forma voluntaria e interiorizada, por el deber ser y por una filosofía de servicio a la ciudadanía. Además de lo anterior, la ética pública constituye un instrumento de la modernización administrativa.

La ética pública no es un tema novedoso, sino permanente, que hoy aparece reforzada como una lucha contra la corrupción; y que en algunos países como en U.S.A. con motivo del Watergate en 1978 va a tener un lugar prioritario desde entonces. La ética, rescata los elementos comunes de las distintas éticas, y es un conjunto de valores que comparten los ciudadanos miembros de una sociedad, sean cual fueren sus concepciones de vida feliz y sus proyectos de vida.

Las personas que trabajan en una organización, la caracterizan y condicionan ciertamente, siendo esenciales los valores de éstas y dentro de ellos su concepción de la ética pública, y por tanto también condicionarán los éxitos y fracasos de las políticas, de las estrategias y de los procesos de modernización administrativa; las ideas no son nada sin estrategia. Y una estrategia carece de sentido, mientras no se disponga de un conocimiento pertinente sobre los únicos recursos que finalmente cuentan: los recursos humanos”.

Siendo así, la estrategia de la cultura puede comportar el cambio más duro, puesto que se trata de un cambio que sólo el ciudadano puede hacer. En una sociedad que desdeña a los funcionarios por considerarlos burócratas holgazanes y egoístas, resulta difícil, no imposible, pero sí difícil, crear una cultura de corte empresarial, centrada en el cliente y dedicada a la consecución de resultados. Si queremos tener semejantes organismos, debemos comenzar por tratar a nuestros funcionarios con respeto. Esto exigirá unos cambios enormes por parte de nuestros políticos, nuestros medios de comunicación y nuestros ciudadanos. Hubo una época en la que la profesión de funcionario era considerada hermosa y no hay motivo por el que no pueda ser considerada otra vez de ese modo.

La verdad es que la mayoría de los funcionarios son individuos trabajadores y entregados, la mayoría de los funcionarios son buenas personas atrapadas en los sistemas. Si podemos cambiar estos sistemas y demostrar que el gobierno puede “generar excelencia”, quizá incluso los medios de comunicación se muestren dispuestos a renunciar a sus chivos expiatorios favoritos y reconocer el valor de la calidad cuando la vean”. Sin reforma política en sentido amplio no hay reforma administrativa posible de traducirse en un cambio real y sostenido a favor de la sociedad. Nosotros creemos que tampoco la habrá, si no se tiene en consideración que la propia reforma administrativa enfocada también como una reforma política implica ganadores y perdedores; por ende, constituye un proceso del que cabe esperar no sólo consensos sino, sobre todo, conflictos y luchas de intereses”.

La ética pública es la señal identificadora de la función pública, que se caracteriza por el servicio público, o más gratificante, por el servicio al público, que son dos manifestaciones de la misma disposición general en la medida en que se orienta a la consecución del bien común. Las conductas éticas aunque son diferentes de las jurídicas, se complementan y están dirigidas hacia los seres humanos. La ética pública o en el sector público, será una manifestación de la ética en general, y es fundamental por lo anterior en el proceso de cambio de cultura administrativa y de motivación de los empleados públicos.

En la Administración Pública, habría al menos tres perspectivas de la ética pública: a) su consideración como actividad social, que persigue un bien público; b) su aspecto organizativo, habida cuenta que una organización, es un grupo humano compuesto por personas especialistas que trabajan juntos en una tarea común y; c) una cultura organizacional, o sólido grupo de creencias sobre las que se orienta la política y acciones; porque las organizaciones son comunidades morales, que interactúan y desarrollan relaciones humanas, y resulta esencial en este grupo humano las buenas relaciones, las relaciones de Cooperación entre quienes trabajan en ella y los ciudadanos.

Desde este punto de vista, los valores específicos de una Ética de la Función Pública, serán entre otros: la profesionalidad, la eficiencia, la calidad en el producto final, la atención y el servicio al ciudadano, la objetividad, la transparencia, la imparcialidad y la sensibilidad suficiente para percatarse de que el ciudadano es el centro de referencia de su actividad, y quien da sentido a su existencia, en todos los países existe una “infraestructura ética”, que implica factores formales e informales, en función de su cultura política, historia y de su contexto, y de los cuales se pueden citar como más relevantes, los siguientes: a) el apoyo y el compromiso político; b) el marco legal existente; c) los mecanismos de formación y de socialización de los empleados públicos; d) los códigos de conducta aprobados; e) la existencia o no de mecanismos de imputación y de responsabilidad efectivos; f) el liderazgo adecuado; g) las condiciones de trabajo y el clima laboral de los empleados públicos; h) la existencia de una sociedad civil activa y vigilante; i) unos sistemas de control interno y externo de la gestión pública, coordinados y eficaces.

Como causas actuales que favorecen la corrupción pública, podrían citarse entre otras las siguientes: a) la anomia o falta de valores; b) la mayor fragmentación y diversidad de intereses sociales; c) el poder de los expertos; d) el individualismo y el egoísmo; e) el consumismo; f) la falta de control y de transparencia de las nuevas tecnologías; g) la mayor externalización de servicios en el sector público; y h) la desmoralización y las bajas retribuciones del sector público.

Entre los informes y documentos más conocidos e importantes sobre este tema, está el Informe NOLAN, denominado así por el Presidente de la Comisión del Parlamento Británico que elaboró en 1994 a petición del entonces primer ministro un documento o informe sobre "Normas de conducta para la vida Pública", que afectaba a la ética y al comportamiento de la clase política y funcional de éste país.

Los siete principios de la Vida Pública, según el Informe NOLAN, son: a) Desinterés. Los que ocupan cargos públicos deberían tomar decisiones sólo con arreglo al interés público; b) Integridad.- Los que ocupan cargos públicos no deberían tener ninguna relación financiera u otra, con terceros u organizaciones que puedan influirles en el desempeño de sus responsabilidades oficiales; c) Objetividad.- En la gestión de los asuntos públicos, incluidos los nombramientos públicos, la contratación pública, o la propuesta de individuos para recompensas y beneficios, los que ocupan cargos públicos deberían elegir por el mérito; d) Responsabilidad.- Los que ocupan cargos públicos son responsables de sus decisiones y acciones ante el público, y deben someterse al control que sea apropiado para su cargo; e) Transparencia. Los que ocupan cargos públicos deberían obrar de la forma más abierta posible, en todas las decisiones que toman y en todas las acciones que realizan. Deberían justificar sus decisiones y limitar la información sólo en el caso de que esto sea lo más necesario para el interés público; f) Honestidad. - Los que ocupan cargos públicos, tienen la obligación de declarar todos los intereses privados relacionados con sus responsabilidades públicas, y de tomar medidas para solucionar cualquier conflicto que surja de tal forma que protejan el interés público; g) Liderazgo. Los que ocupan cargos públicos, deberían fomentar y apoyar estos principios con su liderazgo y su ejemplo.

No es seguro que todos los que llegan a ser funcionarios públicos saben que la ética juega un papel normativo central en su labor cotidiana. Sin embargo el saberlo no significa necesariamente practicarlo. Por algo se tiene un elevado nivel de escepticismo en la ciudadanía sobre la honestidad de nuestros jefes y burócratas públicos. Hay una percepción general de la tendencia de pasar por alto la ética pública cuando se toman decisiones.

En muchas ocasiones se confunde lo ético con el sentido común de la gente o con lo legal. Así podremos llegar al extremo de aceptar acciones que van desde el cruzarse un semáforo en rojo hasta el dejar libre a un funcionario después de ser acusado por varios hechos corruptos relacionados al tráfico de estupefacientes. Llegamos a

confirmar que lo universal y moral de la ética tiene poca presencia al tomar las decisiones que afectan o benefician a las mayorías por las cuales el funcionario público tiene su razón de ser. No basta con predicar la honestidad, es necesario implementar sistemas basados en la transparencia y la integridad como condiciones estructurales.

La ética en la función pública es: 1. El fundamento normativo del papel del Estado en la comunidad de seguridad común para todos. 2. Proteger el interés de la sociedad como un todo en cualquier gestión pública. 3. Provee de legitimidad moral y política el ejercicio de la autoridad en la función pública. 4. Sirve de fundamento para establecer y justificar los principales deberes y derechos de las partes involucradas en el manejo de los asuntos públicos.

La norma del comportamiento público promueve una delimitación más precisa de lo público y lo privado, como ámbitos distintos que requieren y exigen desenvolvimientos distintos y que no pueden confundirse a riesgo de afectar negativamente la seguridad ciudadana de la comunidad y de un municipio.

Lo privado solamente tiene un efecto indirecto en la población. Esto ocurre cuando el producto de su gestión llega al consumidor del artículo o el servicio producido. Pero cuando la iniciativa privada se involucra en un servicio público sea por condonación o por privatización, esta afecta directamente a la ciudadanía universalmente. Aún en estos casos el gobierno que condona o vende el servicio tiene una responsabilidad directa en los efectos ocasionados por tal transferencia. Es por ello que debe supervisar la sostenibilidad y cumplimiento de los contratos adquiridos.

Éticamente, el gobierno mantiene una responsabilidad con la calidad del servicio brindado. La gestión pública tiene un efecto directo en la población que recibe el producto o el servicio que produce. En su desarrollo persiste el principio del universalismo. El principal fundamento ético de la función pública debe ser la protección del interés colectivo. En nuestro ambiente frecuentemente, sino siempre, se dan diferencias importantes entre sectores sociales. Un marco ético puede ayudar a lograr en la práctica acuerdos sustanciales y duraderos entre esos sectores ocasionalmente en pugna. Bajo los principios éticos se pueden atender y garantizar los intereses particulares de cada sector, llegando a incorporarlos en un marco de interés colectivo común que no es otro más que la comunidad de seguridad social para todos.

Si se tiene una visión de municipio, de zona, de mancomunidad, de región y nación como intereses superiores a los intereses particulares de sectores sociales, existe un punto de partida para conducir éticamente la función pública y lograr un consenso general sobre lo particular. La diferenciación entre ética pública y moral privada no permite, sin embargo, presentarlas como dos realidades incomunicadas, ya que la ética pública ha de posibilitar el desarrollo de la moral privada de cada ciudadano y, en la medida en que su formulación es resultado del más amplio consenso social, los

valores de la ética pública serán en gran medida los valores compartidos por las diferentes morales privadas, asumidos y reivindicados por ello por el conjunto de los ciudadanos.

Igualmente, hay que referirse a la ética administrativa como realidad diferente a la ética pública, al ser ésta predicable de todos los ciudadanos y del conjunto de las relaciones sociales y políticas, quedando circunscrita, por el contrario, la ética administrativa al ámbito del quehacer profesional de los servidores públicos. La ética administrativa puede concebirse, por ello, como una ética profesional, propia de quienes han hecho de la función pública o del servicio público su actividad profesional. Una ética profesional requiere siempre poner en valor y dar centralidad al bien social que justifica y da sentido a la propia profesión. Si dicha finalidad social deja de ser la razón de ser del ejercicio profesional, la actividad perderá su sentido y su legitimidad social. Una ética profesional ha de permitir identificar aquellas virtudes profesionales o cualidades adquiridas necesarias para realizar los bienes internos de la práctica profesional.

Ética pública y ética administrativa, pese a ser realidades no coincidentes, son ámbitos claramente comunicados e interrelacionados, de modo que uno y otro se reforzarán o delimitarán recíprocamente. Una Administración con una elevada ética profesional por parte de sus funcionarios públicos será un factor positivo para el robustecimiento de la ética pública y para el desarrollo de la confianza de los ciudadanos tanto en sus relaciones con las instituciones públicas como en el conjunto de las relaciones sociales.

Se puede afirmar, con cierta satisfacción, que el camino recorrido en este tiempo no ha sido poco, si bien queda mucho por andar, muchísimo por hacer. El velar por la defensa de los valores y principios del ejercicio de la función pública es y será un quehacer permanente, e incluso podríamos asegurar que se trata de una tarea infinita, inacabable, porque es un horizonte constante hacia el cual avanzar y en el cual no podremos instalarnos nunca como realidad cumplida y acabada; por lo tanto se hace indispensable en las entidades tanto públicas como privadas, el liderazgo de gerentes capacitados, idóneos, con claros conocimientos para poder encaminar entidades con procesos acertados y personal calificado, para el bien de la sociedad.

CONCLUSIONES

- ❖ La sistematización es la construcción de un sistema explicativo de las prácticas, de los aprendizajes derivados de ellas, y de unos marcos conceptuales referenciales que en su desarrollo nutren esas prácticas, quehaceres y proyecciones sobre las realidades sociales.
- ❖ La sistematización es un aporte de memorias, documentación, registros al sistema de información integral de la entidad.
- ❖ La sistematización es un ejercicio sistémico ligado a la Planeación, el seguimiento y la evaluación.
- ❖ La sistematización es un proceso que retroalimenta la experiencia y permite correcciones.
- ❖ La sistematización es un proceso de interpretación, racionalización, análisis crítico para el cual se deben tener en cuenta:
 - Unos recursos.
 - Un tiempo.
 - Una Planificación específica (Plan de Trabajo).
 - Unos responsables (institución, equipos de proyectos, asesores externos, comunidades).
- ❖ La sistematización se construye de manera inicial, simultánea o concluida al desarrollo del Proyecto, de manera que retroalimenta permanentemente las prácticas, las hipótesis de trabajo, la proyección del trabajo de campo y en general de la dinámica institucional. Es decir, que vincula en forma dinámica el conocimiento y la acción social.
- ❖ A una sistematización siempre le antecede una práctica.
- ❖ La calidad de los productos resultantes se mide tanto por los aportes teóricos, metodológicos y conceptuales, como por el valor que agreguen a las organizaciones que realizaron las prácticas (fortalecimiento organizativo, calificación de las prácticas, flujos de experiencias sistematizadas entre las organizaciones).

Una frase para reflexionar

"... si los directivos no pueden dar cuenta de sus esfuerzos a través de un balance de sus logros, la legitimidad de su tarea queda mermada y, con ella su capacidad para liderar"

(Moore: 1998)

BIBLIOGRAFÍA

AYLLÓN, M.R.: Una propuesta operativa para sistematizar: aprendiendo desde la práctica, Asociación Kallpa, Lima, 2002.

BARNECHEA, M.M., E. GONZÁLEZ y M.L. MORGAN: ¿Y cómo lo hace? Propuesta de método de sistematización, Taller Permanente de Sistematización-CEAAL Perú, Lima, 1992.

BOTERO BERNAL, José Fernando. Estatuto disciplinario ético profesional. Concepto biojurídico. Medellín. 1999. (No publicado)

CORNEJO, Miguel Ángel. Colombia Únete a la excelencia. Editorial Éxito directo. 1996. p. 94

DE J HORTHA, Edwin, RODRIGUEZ y otros autores. Ética General. p. 36-37

FRANCKE, Marfil y MORGAN, María. La Sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción, Materiales Didácticos N° 1, Escuela para el Desarrollo, Lima, 1995.

FOLLETO APRENDIENDO A SISTEMATIZAR, una propuesta metodológica agosto 2004.

GHISO, A. De la práctica singular al diálogo con lo plural. Aproximaciones a otros tránsitos y sentidos de la sistematización en épocas de globalización. Agosto de 1998. (www.alforja.or.cr/sistem/biblio.html).

GILLIGAN, Carol. La moral y la teoría, psicología del desarrollo femenino México, Fondo de cultura económica. 1985. CORTINA, Adela. El mundo de los valores. Editorial el Búho. 1997. pp. 55,61.

HNA MARROQUIN YEROVI F.M.I. Ética y Valores. Primera Edición. Universidad Mariana. San Juan de Pasto, 1995. p 18 a 25

JARA, Oscar. Dilemas y desafíos de la Sistematización de Experiencias. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, CEP Costa Rica. Abril 2001.

LICHA, Isabel, GERENCIA Social EN América Latina, Editorial Bid, Edición 2002.

OSPINA RUA Luz Marleny, Cordinadora de Proyectos Fortalecimiento Institucional, Casals & Associates, Inc. Colombia, 2006

MARTINEZ NAVARRO, Emilio. Justicia en Adela Cortina. Diez palabras claves en Ética. V.D. 1994. p.134

MARTINIC, Sergio. El objeto de la Sistematización y sus relaciones con la Evaluación y la Investigación. Ponencia presentada al Seminario latinoamericano: sistematización de prácticas de animación sociocultural y participación ciudadana en América Latina. Medellín, Fundación Universitaria Luis Amigó-CEAAL, Agosto 1998.

MENDOZA, Ricardo. La Ética.

MINISTERIO DE GOBIERNO NACIONAL. Constitución Política de Colombia. p.3.

MORGAN, Maria. Taller permanente de Sistematización: Búsquedas teóricas y epistemológicas desde la práctica de la sistematización. Lima, octubre de 1996. Publicado en: Santibáñez s.f.

NAVARRO, Francesa. Diccionario Enciclopédico Salvat No. 12. Ed. Salvat Editores S.A. Barcelona, 1998. P. 3677.

SAVATER, Fernando. El valor de educar. Editorial Ariel S.A. 1991. p. 21

SAVATER, Fernando. La dimensión ética de la empresa. Santa Fe de Bogotá: Siglo del hombre. Editores, Fundación Social. 1998. p. 25.

SPAEMAN, Robert. Varios autores. Universidad de la Sábana. Revista Internacional. 1998. P. 97.

TALLER PERMANENTE DE SISTEMATIZACIÓN: Memoria del I Taller Nacional de Sistematización, Taller Permanente de Sistematización-CEAAL-Perú, Lima, 1992.

TORRES, Alfonso. Estrategias y Técnicas de Investigación Cualitativa. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas UNISUR. Santa Fe de Bogotá D.C, 1996. Tomo I p. 87; Tomo II p.66.

URREA ARBELAEZ, Joaquin, El desafío de la Gerencia Social, Alianzas Multisectoriales.

ZULETA, Maria margarita, Programa Presidencial de la Lucha contra la Corrupción, Vicepresidencia de la Republica, Foro, como va la lucha contra la corrupción, Bogotá 19 de agosto de 2004.

ANEXOS