

**Estudio de conductas disciplinarias en que incurren los servidores públicos del Instituto de
planificación y promoción de soluciones energéticas en las zonas no interconectadas –
IPSE, su impacto en la institución y la administración pública**

Juan Felipe Lozada Carrero

Escuela superior de administración pública – ESAP

Opción de grado prácticas administrativas

Bogotá D.C.

2023

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| ÍNDICE DE TABLAS | 3 |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | 3 |
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT..... | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| OBJETIVOS | 6 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 6 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 7 |
| 1. Creación, organización y estructura del Instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas para las zonas no interconectadas - IPSE..... | 7 |
| 3. Procuraduría General de la Nación y su función disciplinaria. | 16 |
| 4. Servidores Públicos según la Constitución y las normas disciplinarias. | 22 |
| 5. Identificación de las principales conductas disciplinarias que suelen cometer los servidores públicos del IPSE y sus principales causas..... | 23 |
| Figura 1 Procesos activos y sus principales causas. | 24 |
| Figura 2 Histórico de procesos disciplinarios y sus principales causas..... | 25 |
| 6. Evaluación del impacto de las conductas disciplinarias de los servidores públicos en la eficiencia, la integridad y la reputación de la Administración Pública; así como en la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales..... | 26 |
| 7. Normas disciplinarias que dirigen las conductas de los servidores públicos en el IPSE..... | 27 |
| 7.1. Código de Ética de la función pública: | 27 |

| | |
|---|----|
| 7.2. Código de ética del IPSE: | 29 |
| 7.3. Código de Integridad del IPSE: | 29 |
| 8. Encuesta aplicada a servidores públicos del IPSE y análisis de los resultados obtenidos..... | 33 |
| 8.1. Análisis de la encuesta y sus conclusiones | 39 |
| CONCLUSIONES | 40 |
| RECOMENDACIONES..... | 41 |
| BIBLIOGRAFÍA | 42 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Áreas donde se presentan las faltas y el número de casos. | 33 |
|--|----|

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Organigrama IPSE..... | 8 |
| Figura 2 Organigrama Procuraduría General De La Nación. | 17 |
| Figura 3 Procesos activos y sus principales causas. | 24 |
| Figura 4 Histórico de procesos disciplinarios y sus principales causas..... | 25 |
| Figura 5 Pregunta No 1 | 34 |
| Figura 6 Pregunta No 2..... | 35 |
| Figura 7 Pregunta No 3..... | 35 |
| Figura 8 Pregunta No 4..... | 36 |
| Figura 9 Pregunta No 5..... | 36 |
| Figura 10 Pregunta No 6..... | 37 |
| Figura 11 Pregunta No 7..... | 37 |
| Figura 12 Pregunta No 8..... | 38 |
| Figura 13 Pregunta No 9..... | 38 |
| Figura 14 Pregunta No 10..... | 39 |

RESUMEN

El presente trabajo hace un estudio sobre las conductas disciplinarias de los servidores públicos en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas (IPSE) en Colombia. El objetivo general del estudio es revisar y analizar las conductas disciplinarias en las que incurren los servidores públicos del IPSE, y evaluar su impacto en el cumplimiento de la misión de la entidad. Para ello, se realizó una investigación en la unidad de control interno disciplinario del IPSE, con el fin de identificar las principales causas de los procesos disciplinarios, evaluar las consecuencias para la entidad y la administración pública, y proponer soluciones para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución. Los resultados indican que las principales causas de los procesos disciplinarios son el incumplimiento de deberes y la falta de ética, y que estos procesos tienen un impacto negativo en la imagen y la reputación del IPSE. Se concluye que es necesario implementar medidas para mejorar la cultura ética y fortalecer el control interno disciplinario en la institución.

Palabras clave: conductas disciplinarias, servidores públicos, IPSE, control interno disciplinario, incumplimiento de deberes, ética, eficiencia, eficacia, cultura ética, reputación.

ABSTRACT

The present work is a study on the disciplinary behaviors of public servants at the Institute for Planning and Promotion of Energy Solutions for Non-Interconnected Zones (IPSE) in Colombia. The general objective of the study is to review and analyze the disciplinary behaviors incurred by IPSE public servants and evaluate its impact on the fulfillment of the entity's mission. To this end, an investigation was carried out in the internal disciplinary control unit of the IPSE, in order to identify the main causes of the disciplinary processes, evaluate the consequences for the entity and the public administration, and propose solutions to improve efficiency and effectiveness. of

the institution. The results indicate that the main causes of disciplinary processes are non-compliance with duties and lack of ethics, and that these processes have a negative impact on the image and reputation of the IPSE. It is concluded that it is necessary to implement measures to improve the ethical culture and strengthen internal disciplinary control in the institution.

Keywords: disciplinary conduct, public servants, IPSE, internal disciplinary control, breach of duties, ethics, efficiency, effectiveness, ethical culture, reputation.

INTRODUCCIÓN

La ética y la integridad son valores fundamentales en el desempeño de las funciones públicas, ya que garantizan la transparencia, la responsabilidad y la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales. En este contexto, el control interno disciplinario es una herramienta clave para garantizar el cumplimiento de la misión de las organizaciones públicas, ya que permite observar de manera clara los procedimientos, la eficiencia y la eficacia de las operaciones, así como la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables.

El Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas (IPSE) es una entidad pública en Colombia que tiene como objetivo promover el acceso a la energía en las zonas no interconectadas del país. En este contexto, el IPSE se enfrenta al desafío de garantizar la integridad y la eficacia en el desempeño de sus funciones, y de abordar las conductas disciplinarias que puedan afectar su funcionamiento y su imagen institucional.

El objetivo general de este estudio es revisar y analizar las conductas disciplinarias en las que incurren los servidores públicos del IPSE, evaluando su impacto en el cumplimiento de la misión de la entidad. Para lograr este propósito, se llevará a cabo una investigación en la unidad de control interno disciplinario del IPSE, con el fin de identificar las principales causas de los

procesos disciplinarios, evaluar las consecuencias para la entidad y la administración pública, y proponer soluciones para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución.

Los objetivos específicos de este estudio incluyen la identificación y categorización de las principales conductas disciplinarias, el examen de los factores y causas que pueden llevar a los servidores públicos del IPSE a involucrarse en conductas disciplinarias, la evaluación del impacto de estas conductas en la eficiencia, la integridad y la reputación de la Administración Pública, así como la propuesta de recomendaciones y medidas de prevención y corrección.

En este sentido, el presente estudio busca contribuir a la comprensión de las dinámicas disciplinarias en el contexto del IPSE, con el fin de promover una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y la integridad, y fortalecer el control interno disciplinario para garantizar el cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.

Para lograr estos objetivos, se llevará a cabo una revisión bibliográfica sobre el marco normativo y conceptual de las conductas disciplinarias en el contexto de la Administración Pública, así como una investigación empírica en la unidad de control interno disciplinario del IPSE. La metodología de investigación incluirá la aplicación de encuestas y entrevistas a los servidores públicos del IPSE, así como el análisis de los registros disciplinarios y las sanciones impuestas por la entidad.

En resumen, este estudio busca contribuir a la comprensión de las dinámicas disciplinarias en el contexto del IPSE, con el fin de promover una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y la integridad, y fortalecer el control interno disciplinario para garantizar el cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Revisar y analizar las conductas disciplinarias en las que incurren los servidores públicos del IPSE, evaluar su impacto en el cumplimiento de la misión de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y categorizar las principales conductas disciplinarias que suelen cometer los servidores públicos del IPSE en el desempeño de sus funciones.
2. Examinar los factores y las causas que pueden llevar a los servidores públicos del IPSE a involucrarse en conductas disciplinarias y evaluar su frecuencia y gravedad.
3. Evaluar el impacto de las conductas disciplinarias de los servidores públicos en la eficiencia, la integridad y la reputación de la Administración Pública; así como en la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales.
4. Proponer recomendaciones y posibles medidas de prevención y corrección de las conductas disciplinarias, con el objetivo de mejorar la ética y la calidad del servicio público.

1. Creación, organización y estructura del Instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas para las zonas no interconectadas - IPSE

En el año 1999 bajo el decreto 1140 de 1999 se transformó el Instituto Colombiano de Energía Eléctrica, ICEL, en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas. Esto conforme a las leyes 142 y 143 de 1994, las cuales señalan la existencia de las zonas no interconectadas en el país. Con base a lo anterior mediante el decreto 257 de 2004 se realizó una reestructuración al instituto con orientación a las zonas no interconectadas del país.

Su misión es, *“a partir de información confiable, estructuramos e implementamos soluciones energéticas efectivas y duraderas, amigables con el medio ambiente, impulsando esquemas empresariales, con la participación de las comunidades beneficiarias, dinamizando el desarrollo*

sostenible, mitigando el cambio climático y creando oportunidades para una mejor calidad de vida en la Colombia No Interconectada” (Misión y Visión, 2019)

Su visión es, “En el 2030 el IPSE, al lograr la universalización energética sostenible en la Colombia No Interconectada, articuló la integración y transformación de territorios y contribuyó al empoderamiento de las comunidades como protagonistas de su bienestar y aportó significativamente a la transformación de la matriz energética en la Colombia No Interconectada.” (Misión y Visión, 2019)

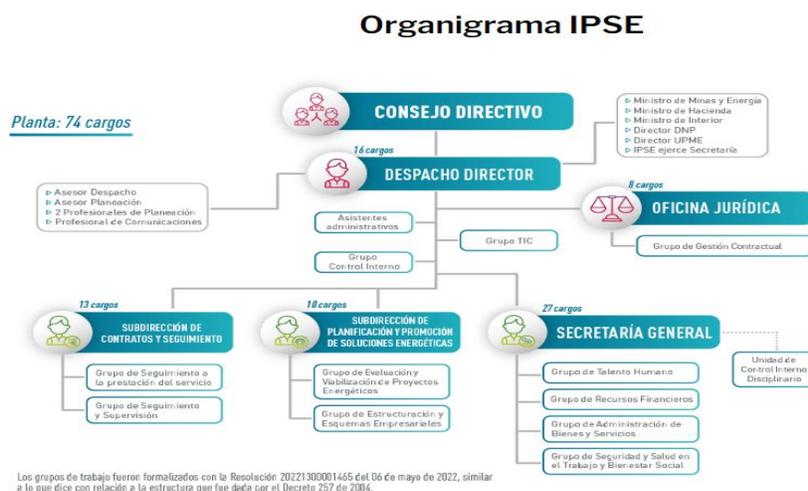
La planta de personal del instituto está compuesta por 74 cargos de carrera los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

En el nivel asesor se encuentran 8 cargos, en el nivel asistencial 8 cargos también, en el nivel directivo 4 cargos, en el nivel Profesional 45 cargos y en el nivel técnico 9 cargos.

Dentro de esos 74 cargos de carrera, 42 los ocupan hombres, marcando un 57% y 32 son ocupados por mujeres, lo cual representa el 43% de la planta de personal.

La estructura organizacional del IPSE se encuentra de la siguiente manera:

Figura 1 Organigrama IPSE



Tomado de Organigrama IPSE – IPSE, 2020

Como se puede observar dentro del organigrama, la Unidad de control interno disciplinario de la estructura organizacional de la entidad está sujeta a la Secretaría general y no directamente al grupo de control interno, ya que ambas realizan labores totalmente distintas en donde no coinciden, ya que el control interno se encarga de realizar una revisión a los procesos dentro de la entidad, procesos que se estén desarrollando de manera correcta con base a la estructura organizacional y productiva de la entidad.

La unidad de control interno disciplinario cumple un papel aparte, según la ley 1952 de 2019 la cual refiere al Código General Disciplinario indica que: *“Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.”* (Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo) Así mismo el parágrafo 1 expresa lo siguiente:

“Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.” (Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo) Con base en lo anterior, la oficina de control interno disciplinario es la encargada de realizar la investigación directa a los funcionarios de la entidad por presuntas faltas dentro de sus funciones y bajo el nivel contractual, esta unidad debe pertenecer a una oficina del más alto nivel por eso esta se encuentra con el área de Secretaría General, en donde se encuentran principalmente las áreas que trabajan con el bienestar de los funcionarios, actualmente la entidad se encuentra en proceso de reestructuración en donde se busca que esta unidad sea considerada una oficina aparte que no dependa de ninguna otra.

La unidad de control interno disciplinario está compuesta por una funcionaria de planta, abogada comisionada, cargo profesional especializado y una abogada contratista de apoyo, esta unidad es la encargada de desarrollar investigación a los funcionarios de la entidad por presuntas fallas e irregularidades dentro de sus funciones como servidores públicos dentro de la entidad, determinando si se requiere o no aplicar una sanción o como indica la ley 1952 de 2019 en su artículo 11: *“Fines del proceso disciplinario. Las finalidades del proceso son la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en el intervienen.”* (Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo) 2. El Control interno disciplinario. Definición y normas que lo rigen.

Ahora bien, para entender qué es el control interno es importante mencionar la ley 87 de 1993 por la cual se establecen las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones, la cual da la siguiente definición del control interno:

“El control interno se entiende como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su

ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando.”

(Ley 87 de 1993 - Gestor Normativo)

Otra definición que se puede dar es la que otorga el código único disciplinario ley 1952 de 2019 en su artículo 94 la cual indica: *“Significado de Control Disciplinario Interno. Cuando en este Código se utilice la locución "Control Disciplinario Interno", debe entenderse por tal, la oficina dependencia o entidad que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.”* (Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo) Es de indicar que el artículo 6 de la Constitución establece como principio fundamental la responsabilidad y para los servidores públicos determina que están obligados a cumplir con la Constitución y la ley, además responden por la extralimitación y la omisión en el ejercicio de sus funciones. Esto acarrea diferentes tipos de responsabilidades, como la penal, disciplinaria, fiscal, de gestión, de resultados, financiera, entre otras.

En concordancia con lo anterior, la Constitución política de 1991, en el título VII, capítulo 5 De la función administrativa, en el artículo 209 establece que *“Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”* (Constitución Política de Colombia, 1991). Este control interno permite supervisar a las entidades con el objetivo de prevenir, detectar y corregir conductas que afectan el cumplimiento de los fines del Estado.

También en el artículo 269 del Estatuto Superior Colombiano se establece que *“En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad*

con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas.” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Los anteriores artículos se reglamentan mediante la Ley 87 de 1993, que establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y dispone que el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará, entre otros aspectos, a la protección de los recursos de la organización y a la adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten y a la aplicación de medidas para prevenir, detectar y corregir las desviaciones que se presenten al interior y que puedan afectar el logro de sus objetivos.

El control disciplinario, el cual, según la Corte Constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, determina que el control disciplinario es un elemento indispensable de la administración pública, ya que vela porque la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y tiene dos grandes funciones las cuales son:

1. Correctiva: La cual busca adelantar procesos disciplinarios en primera instancia a los servidores públicos del sector que incurran con faltas disciplinarias sancionables con amonestación o con registro en la hoja de vida. Puede obtener multas como suspensión o destitución.
2. Preventiva: Busca garantizar la efectividad de los principios y fines de la constitución, la ley, la defensa, el restablecimiento del orden social, la credibilidad del Estado y la creación de una cultura anti corruptiva.

Ahora bien, para hablar de una falta disciplinaria debemos remitirnos a la ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, correspondientes a el Código General Disciplinario. En las normas anteriores se indica que una falta disciplinaria es toda conducta o comportamiento del

servidor público o del particular que ejerce funciones públicas en las que por acción u omisión se incurre en el incumplimiento de los deberes funcionales sin alguna justificación o sin estar amparado por una causal de exclusión.

Según lo anterior un servidor público puede ser sancionado si incumple sus deberes funcionales, es decir, si infringe prohibiciones, al violar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, si se encuentra que incurre en conflictos de interés, y respecto de lo anterior, si no se encuentra amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad, tendrá que responder ante las autoridades correspondientes. Y desde el punto de vista disciplinario, esa potestad les corresponde a los órganos de control, siendo el supremo director del Ministerio Público la Procuraduría General de la Nación, a quien le corresponde ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, como lo indica la constitución en el artículo 277, numeral 6.

A nivel Distrital y Municipal, quienes realizan la función de Ministerio Público son las Personerías Municipales y Distritales. Y por parte de las entidades, las investigaciones se realizan a través las Oficinas de control disciplinario interno.

Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los empleados públicos y los trabajadores oficiales, también los particulares que ejerzan funciones públicas.

El Control disciplinario interno busca conocer, evaluar y decidir dentro de los términos de la ley, los procesos disciplinarios a través de la investigación que se adelanta mediante el procedimiento verbal u ordinario para determinar la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos que atentan contra el ejercicio de la función pública y de igual forma si este tiene una potestad sancionatoria. La Oficina de Control Interno Disciplinario tiene la

competencia para investigar, conocer y fallar en primera instancia en los procesos disciplinarios de la entidad donde operan.

Hay varias formas de iniciar una acción disciplinaria, las cuales son:

- De oficio: Se inicia sin necesidad de actividad de parte interesada, corresponde a la iniciativa de la autoridad disciplinaria, quien adelanta las investigaciones de comportamientos y conductas que pueden constituir una falta disciplinaria.
- Por informe: Corresponde a cualquier funcionario que da cuenta de presuntos comportamientos disciplinables de servicios públicos ponerlos en conocimiento de la autoridad pertinente.
- Queja: cualquier persona puede manifestar su inconformidad sobre la una conducta irregular, ya sea por acción o por omisión de un servidor público.
- Anónimo: Siempre que amerite credibilidad y contenga un medio probatorio, que permita comprobar esa falta disciplinaria a la cual refieren.

Para endilgar responsabilidad disciplinaria, se requiere que exista relación causal entre la voluntad del agente y el evento producido. En materia disciplinaria solo son sancionables las realizadas a título de dolo o de culpa. Una vez examinada la conducta se analiza la intención o la inobservancia del cuidado necesario para el cumplimiento de sus funciones, por lo que según la levedad o gravedad de la falta se establecerá una sanción. Las faltas dentro de los procesos disciplinarios, en los artículos 46 y 47 de la ley 1952 de 2019, se califican de la siguiente manera, según el grado de culpabilidad así:

- Leve: Un ejemplo claro, puede ser incumplir un horario de trabajo, lo cual puede llevar al funcionario a una amonestación en la hoja de vida y una multa de 10 a 180 días de salario.

- Grave: Un ejemplo claro, puede ser una inasistencia laboral injustificada, que puede conllevar a la suspensión en el cargo de 1 a 12 meses.
- Gravísima: Un ejemplo claro es el abandono injustificado del cargo, una función o servicio, en donde puede haber como consecuencia la suspensión e inhabilidad de 1 a 12 meses, e incluso la destitución.

El artículo 48 establece las clases y los límites de las sanciones disciplinarias las cuales son las siguientes:

1. Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
2. Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
6. Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

Con base en lo anterior, el artículo 49 define las anteriores sanciones expuestas de la siguiente manera:

1. La destitución e inhabilidad general implica:
 - A) La terminación de la relación del servidor público o del particular con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección; o

B) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley; o

C) La terminación del contrato de trabajo; y en todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.

4. La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

El artículo 50 habla de los criterios para la graduación de una sanción, en donde la cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los criterios de atenuantes y agravantes.

Así mismo es importante mencionar las etapas dentro de un proceso disciplinario las cuales son 1. Indagación previa, 2. Investigación disciplinaria, 3 evaluación y 4. El juzgamiento disciplinario. Dentro de este proceso se le garantizan los derechos fundamentales de cualquier procesado acorde a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991.

3. Procuraduría General de la Nación y su función disciplinaria.

De acuerdo con lo anterior, es importante ahora mencionar a la Procuraduría General de la Nación y cuál es el papel que cumple dentro del control disciplinario.

Dentro de la Constitución Política de 1991 se establece que la Procuraduría General de la nación por medio los artículos 117 y 118, se define como: “*órgano de control, cuyas funciones*

“El Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes, tendrá las siguientes funciones: 1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos. 2. Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo. 3. Defender los intereses de la sociedad. 4. Defender los intereses colectivos, en especial el ambiente. 5. Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas. 6. Ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, inclusive las de elección popular; ejercer preferentemente el poder disciplinario; adelantar las investigaciones correspondientes, e imponer las respectivas sanciones conforme a la ley. 7. Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales. 8. Rendir anualmente informe de su gestión al Congreso. 9. Exigir a los funcionarios públicos y a los particulares la información que considere necesaria. 10. Las demás que determine la ley. Para el cumplimiento de sus funciones la Procuraduría tendrá atribuciones de policía judicial, y podrá interponer las acciones que considere necesarias”. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Sin embargo, hay funciones que el Procurador debe cumplir directamente como se observa en el artículo 278:

“El Procurador General de la Nación ejercerá directamente las siguientes funciones: 1. Desvincular del cargo, previa audiencia y mediante decisión motivada, al funcionario público que incurra en alguna de las siguientes faltas: infringir de manera manifiesta la Constitución o la ley; derivar evidente e indebido provecho patrimonial en el ejercicio de su cargo o de sus funciones; obstaculizar, en forma grave, las investigaciones que realice la Procuraduría o

una autoridad administrativa o jurisdiccional; obrar con manifiesta negligencia en la investigación y sanción de las faltas disciplinarias de los empleados de su dependencia, o en la denuncia de los hechos punibles de que tenga conocimiento en razón del ejercicio de su cargo. 2. Emitir conceptos en los procesos disciplinarios que se adelanten contra funcionarios sometidos a fuero especial. 3. Presentar proyectos de ley sobre materias relativas a su competencia. 4. Exhortar al Congreso para que expida las leyes que aseguren la promoción, el ejercicio y la protección de los derechos humanos, y exigir su cumplimiento a las autoridades competentes. 5. Rendir concepto en los procesos de control de constitucionalidad. 6. Nombrar y remover, de conformidad con la ley, los funcionarios y empleados de su dependencia.” (Constitución Política de Colombia, 1991).

Respecto a su organización el artículo 279, establece que *“La ley determinará lo relativo a la estructura y al funcionamiento de la Procuraduría General de la Nación, regulará lo atinente al ingreso y concurso de méritos y al retiro del servicio, a las inhabilidades, incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración y al régimen disciplinario de todos los funcionarios y empleados de dicho organismo”.* (Constitución Política de Colombia, 1991).

La Procuraduría General de la Nación es la Entidad que vela por el ejercicio diligente de las funciones administrativas; es el Supremo director del Ministerio Público; también forman parte la Defensoría del Pueblo y las Personerías. Su función también es velar porque los servidores públicos realicen de forma correcta sus funciones, que pueden estar taxativamente en la Constitución, la Ley o en manuales de funciones de cada entidad y tiene tres funciones misionales principales: preventiva, de intervención y disciplinaria. (Control Disciplinario Procuraduría General de la Nación)

- **Función preventiva:** Considerada la principal responsabilidad de la Procuraduría, que está obligada a “*prevenir antes que sancionar*”, vigilar el actuar de los servidores públicos y advertir cualquier hecho que pueda ser violatorio de las normas vigentes, sin que ello implique coadministración o intromisión en la gestión de las entidades estatales.
- **Función de intervención:** En su calidad de sujeto procesal la Procuraduría General de la Nación interviene ante las jurisdicciones Contencioso Administrativa, Constitucional y ante las diferentes instancias de las jurisdicciones penal, penal militar, civil, ambiental y agraria, de familia, laboral, ante el Consejo Superior de la Judicatura y las autoridades administrativas y de policía. Su facultad de intervención no es facultativa sino imperativa y se desarrolla de forma selectiva cuando el Procurador General de la Nación lo considere necesario y cobra trascendencia siempre que se desarrolle en defensa de los derechos y las garantías fundamentales.
- **Función disciplinaria:** La Procuraduría General de la Nación es la encargada de iniciar, adelantar y fallar en las investigaciones que por faltas disciplinarias se adelanten contra los servidores públicos y contra los particulares que ejercen funciones públicas o manejan dineros del estado, de conformidad con lo establecido en el Código General Disciplinario, ley 1952 de 2019.

De igual forma es importante mencionar dentro de la ley 1952 de 2019 el artículo 2, el cual indica la titularidad de la potestad disciplinaria, las funciones jurisdiccionales de la Procuraduría General de la Nación, indicando lo siguiente:

“Se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación funciones jurisdiccionales para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas,

inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la ley.

Las decisiones sancionatorias que pongan fin a la actuación disciplinaria y producto de las funciones jurisdiccionales que se le reconocen a la Procuraduría a General de la Nación serán susceptibles de ser revisadas ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en los términos establecidos en esta Ley.

La competencia de la Procuraduría General de la Nación es privativa para conocer de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de elección popular y de sus propios servidores, salvo los que tengan fuero especial y el régimen ético disciplinario en el ejercicio de la función de conformidad con el artículo 185 de la Constitución Política.

La acción disciplinaria es independiente de cualquier otra que pueda surgir de la comisión de la falta” (Congreso de la República de Colombia, 2019)

El artículo 3 de esta misma ley se refiere al poder disciplinario preferente e indica lo siguiente:

“La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas y personerías distritales y municipales. Igualmente, podrá asumir el proceso en segunda instancia. Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.” (Congreso de la República de Colombia, 2019)

La Constitución faculta a la Procuraduría puede iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de órganos de control disciplinario interno de las

entidades públicas, sin importar su jerarquía cuando lo considere necesario. Lo anterior no es obligatorio, es una atribución facultativa, pues son las oficinas de control interno las que deben conocer del proceso en primera instancia.

4. Servidores Públicos según la Constitución y las normas disciplinarias.

Los servidores públicos deben actuar de acuerdo con la Constitución y las leyes que se encuentren establecidas, la Constitución Política de Colombia en su artículo 6 establece la responsabilidad jurídica de la siguiente manera: *"Los particulares solo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación de sus funciones"* (Constitución Política de Colombia, 1991).

En este sentido, los servidores públicos deben desempeñar sus funciones en consonancia con las normas y reglamentos diseñados para su labor. El artículo 122 indica que *"no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento"*, lo que implica que para que exista un cargo, este debe haber sido contemplado en las necesidades de la entidad, *especificando las tareas que debe cumplir el ocupante de la plaza. El inciso 2 señala que "ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución nacional y desempeñar los deberes que le incumben"* (Constitución Política de Colombia, 1991), evidenciando la obligación del servidor público de adherirse a lo prescrito y de no extralimitarse en sus funciones ni omitir las que le corresponden.

El artículo 123 define a los servidores públicos como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Estos servidores están al servicio del Estado y de la comunidad, debiendo ejercer sus funciones de acuerdo con la Constitución, la ley y el reglamento. Se destaca que no debe existir

ninguna labor de un funcionario que no esté contemplada en algún ordenamiento normativo, lo que impide la extralimitación en sus funciones.

En cuanto a la responsabilidad de los servidores públicos, el artículo 124 establece que "*la Ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva*" (Constitución Política de Colombia, 1991). Algunas de las leyes desarrolladas para cumplir con lo ordenado por la Constitución incluyen el Código General Disciplinario, ley 1952 de 2019; el Código Penal, ley 599 de 2000; y la ley 610 de 2000, que regula el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las Contralorías.

En el Código General Disciplinario, ley 1952 de 2019, se establecen los "*derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público*" (Congreso de la República de Colombia, 2019). Además, se definen las conductas sancionables, como se indica en el Título V, capítulos I y II, donde se detallan las faltas y sanciones disciplinarias, su clasificación y límites.

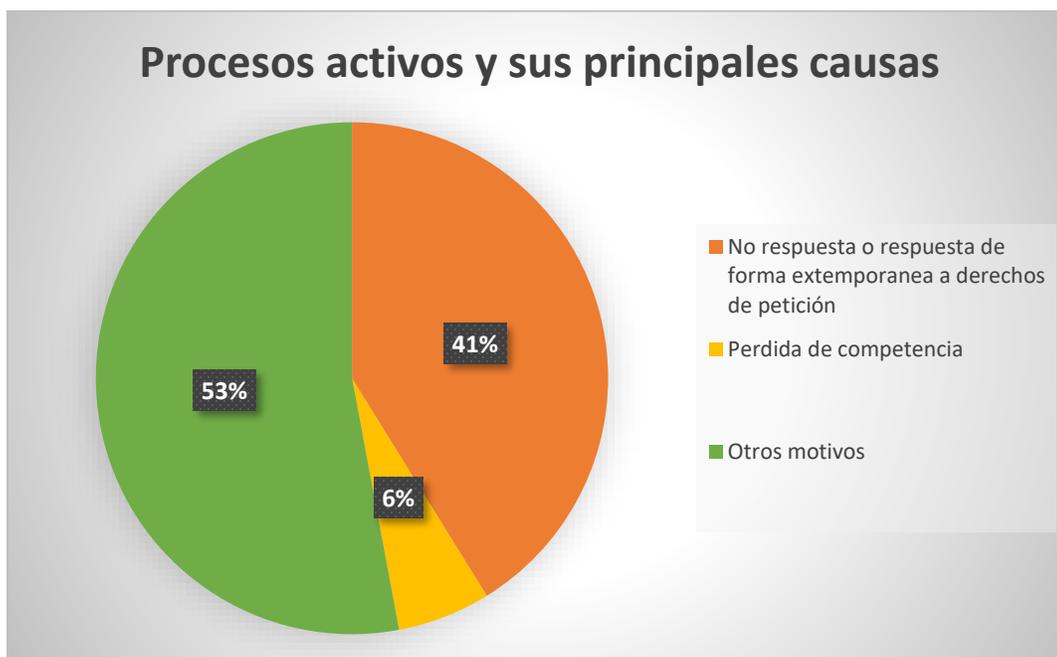
5. Identificación de las principales conductas disciplinarias que suelen cometer los servidores públicos del IPSE y sus principales causas

La Unidad de Control Interno Disciplinario del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas IPSE, a la fecha cuenta con 34 expedientes activos, los cuales se encuentran con investigación en curso, contra funcionarios públicos de la entidad. Dentro de esos 34 expedientes activos se pudo determinar bajo una revisión de la base de datos de los expedientes de la unidad, que la causa más recurrente en cuanto a la apertura de procesos disciplinarios refiere a la presunta respuesta de forma extemporánea o la no respuesta de los derechos de petición dentro de la entidad.

Sin embargo, este no es el único motivo por el cual se realiza apertura de procesos disciplinarios a los Servidores Públicos, existen casos de conflicto de intereses, no realizar de manera adecuada una labor que le correspondía, omitir funciones, irregularidades en procesos de contratación y entre otros. Esta investigación busca determinar cuál es la causa más recurrente para iniciar un proceso disciplinario en la entidad, por lo que se realizó una revisión de la base de datos de los expedientes de la unidad de control interno disciplinario, donde se pudo obtener que de los 34 procesos activos que tiene la unidad actualmente, 14 son por responder de manera extemporánea o no dar respuesta a los derechos de petición, hay 2 procesos activos por pérdida de competencia para liquidar contratos y el resto de procesos se encuentran activos por otras causas.

Con base en la anterior información se realiza la siguiente estadística representada gráficamente así:

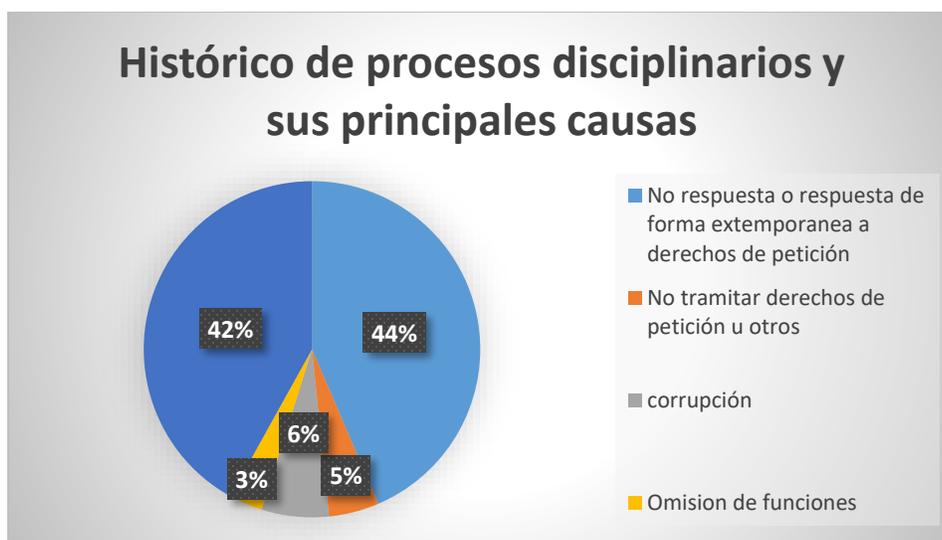
Figura 3 Procesos activos y sus principales causas.



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, al realizar un análisis histórico desde el año 2016 a la actualidad se puede evidenciar un total histórico de 62 procesos disciplinarios tanto activos como archivados por parte de la unidad de control interno disciplinario, de lo cual se pudieron obtener los siguientes resultados:

Figura 4 Histórico de procesos disciplinarios y sus principales causas.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar es predominante la no respuesta o respuesta de forma extemporánea a los derechos de petición dentro de la entidad con un gran porcentaje, un 42%, comparado con las demás causas encontradas. La causa puede ser un posible desconocimiento o no entendimiento de la ley 1755 de 2015, por la cual se reglamenta el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pero también pueden existir otros motivos por los que los funcionarios no den respuesta o respondan de manera extemporánea a los Derechos de Petición. Por lo que se realizó una encuesta para comprobar esta hipótesis.

Así mismo, es de indicar que dentro de los procesos llevados por la entidad no ha habido sanción alguna en contra de algún funcionario por estas faltas, lo cual no quiere decir que no pueda ocurrir acorde a lo estipulado dentro del Código General Disciplinario, ley 1952 de 2019.

6. Evaluación del impacto de las conductas disciplinarias de los servidores públicos en la eficiencia, la integridad y la reputación de la Administración Pública; así como en la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales

Para comenzar es fundamental hablar de la importancia de la ética en la actuación de los servidores públicos y en el ejercicio de funciones en la administración pública; la ética es básicamente *"la actividad intelectual abierta, indagatoria, reflexiva y crítica que se encarga de estudiar la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir"* (Alexander, 2008, p. 4). La ética es una ciencia práctica que articula el actuar humano con los principios y valores de la función pública. El Estado Colombiano ha entendido la importancia de la ética en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de las Instituciones, ya a través de ese actuar íntegro de su personal, se genera confianza en los ciudadanos y que prevalezca el interés general.

Cuando la ética se aplica en el servicio público, se cumplen los principios y valores trazados por la colectividad en las diferentes normas que los rigen. Los manuales de ética y buen gobierno refuerzan la parte axiológica planteada en las diferentes normas, por lo que es importante que tanto servidores públicos como particulares tomen conciencia y asuman esos valores y principios en beneficio del bien común. Para González (2000), la ética no es un medio para conseguir la eficiencia, sino que es el fin de cualquier administración pública, y puede contribuir a la urgente tarea de renovación humana con su ejemplo y asumiendo el ejercicio de funciones de una manera ejemplar.

Acorde a lo anterior podemos ver que la ética dentro de la administración pública y sus servidores cumple un papel de suma importancia a la hora de poder alcanzar eficiencia y calidad dentro de las funciones que debe cumplir el Estado y las entidades del mismo frente a los ciudadanos, mientras más instituciones y en ellas servidores públicos practiquen de manera adecuada la ética laboral mayor satisfacción a las necesidades de los ciudadanos habrá y así mejores resultados a la hora de resolver problemas.

7. Normas disciplinarias que rigen las conductas de los servidores públicos en el IPSE

Es preciso realizar un análisis acorde a las faltas disciplinarias que se presentan dentro del IPSE y cómo estas afectan al desarrollo adecuado de las funciones por parte de la entidad y así mismo como afectan a los ciudadanos. Para realizar este análisis, se utilizarán diferentes documentos con que cuenta la entidad y son directrices para el ejercicio de la función administrativa, como son el Código de ética, código de integridad y el marco normativo general que permite evaluar el impacto de estas faltas.

7.1. Código de Ética de la función pública:

En Colombia, el Código de Ética de la Función Pública está establecido en la Ley 1909 de 2018. Este código proporciona principios éticos y normas de conducta que deben ser seguidos por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. A continuación, se presentan algunos aspectos clave del Código de Ética de la Función Pública en Colombia:

1. Principios Éticos:

- Legalidad: Los servidores públicos deben actuar siempre dentro del marco de la ley.
- Integridad: Se espera que los funcionarios actúen con honestidad y rectitud en todas sus actividades.

2. Deberes Éticos:

- Responsabilidad: Los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con eficacia y eficiencia sus deberes.

- Lealtad: Deben ser leales al Estado y a las instituciones en las que trabajan.

3. Prohibiciones Éticas:

- Conflicto de intereses: Se prohíben situaciones en las que los intereses personales de un servidor público entren en conflicto con sus responsabilidades oficiales.

- Corrupción: La aceptación de sobornos, prebendas o cualquier forma de corrupción está estrictamente prohibida.

4. Uso Adecuado de Recursos Públicos:

- Los servidores públicos deben utilizar los recursos públicos de manera eficiente y para los fines establecidos por la ley.

5. Transparencia y Rendición de Cuentas:

- Los funcionarios públicos deben ser transparentes en el ejercicio de sus funciones y rendir cuentas sobre sus acciones.

6. Confidencialidad:

- Se espera que los servidores públicos mantengan la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, excepto en los casos permitidos por la ley.

7. Participación Ciudadana:

- Se fomenta la participación ciudadana en la toma de decisiones y la vigilancia de la gestión pública.

Es importante destacar que el incumplimiento de este código puede tener consecuencias disciplinarias y legales para los servidores públicos. La implementación y supervisión del Código de Ética son responsabilidad de entidades como la Procuraduría General de la Nación y

la Función Pública, que velan por el cumplimiento de estas normas éticas en el ámbito de la administración pública en Colombia. (CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 1997)

7.2. Código de ética del IPSE:

El Código de Ética del Instituto para la Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las zonas no interconectadas (IPSE) establece los principios fundamentales que rigen la conducta ética de sus funcionarios y la entidad. Este Código proporciona un marco para garantizar la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en todas las actividades realizadas dentro del alcance de las funciones del IPSE.

Los principios fundamentales del Código de Ética incluyen la atención a la legalidad, la objetividad, la lealtad a la organización, la responsabilidad y el respeto a los derechos fundamentales. También promueve un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo que valora la diversidad y promueve el respeto mutuo. Este Código rige no sólo las interacciones internas dentro de IPSE sino también las relaciones con terceros, proveedores y la comunidad en general. La adhesión a estos principios éticos no sólo mejora la reputación de IPSE, sino que también ayuda a construir una cultura organizacional basada en valores sólidos.

7.3. Código de Integridad del IPSE:

El Código de Integridad del IPSE proporciona un marco importante para mantener los más altos estándares éticos y morales en el desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas a los miembros de la organización. Este Código refleja el compromiso de IPSE con la integridad en todas sus operaciones, estableciendo lineamientos claros para prevenir conductas inapropiadas y asegurar un ambiente de trabajo ético.

El Código de Integridad incluye aspectos importantes como la prevención de conflictos de intereses, la protección de información confidencial, la prohibición de prácticas corruptas y el cumplimiento estricto de todas las leyes y regulaciones aplicables. También impone a los funcionarios del IPSE la obligación de actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Difundir información precisa y veraz, proteger los recursos organizacionales y respetar la propiedad intelectual también son elementos centrales de este código. La integridad, tal como se define en este marco, no sólo se espera en el desempeño de las funciones laborales, sino que también se promueve como un valor integrado en la identidad organizacional del IPSE. Tanto el código de ética como el de integridad se complementan, fortaleciendo la cultura organizacional de IPSE, asegurando que las actividades de IPSE se realicen con los más altos estándares éticos y creando un ambiente de trabajo positivo, promoviendo la confianza, la transparencia y el cumplimiento de las responsabilidades de cada persona.

Para este análisis se partirá de las faltas disciplinarias más recurrentes y que se pueden considerar más graves, las cuales pueden tener un mayor impacto en el desarrollo de las funciones de la entidad y la favorabilidad que le brinde la ciudadanía a la misma, y que se explican a continuación:

- **No respuesta y respuesta de forma extemporánea a derechos de petición:**

Esta falta se presenta como la más recurrente en cuanto a procesos disciplinarios dentro de la entidad y afecta lo que se establece el Código de ética de la entidad frente a los principios, valores, directrices y comportamientos establecidos para los funcionarios y servidores del IPSE, su no cumplimiento representa una violación a la

ética de la entidad, por lo que deben ser sancionadas estas conductas para recuperar la confianza de los ciudadanos.

Al incurrir en estas conductas, no se cumple con el código de integridad y los valores que se establecen allí como son la integridad, proactividad, servicio y excelencia afectando la imagen de la entidad. Por lo que estas faltas disciplinarias deben recibir una sanción acorde a lo establecido en el código único disciplinario, porque retrasan los procesos y gestión que debe desarrollar el Instituto.

- **Conflicto de intereses:**

Aunque esta no es la infracción disciplinaria más común en la entidad, se considera una conducta que puede tener graves consecuencias si se demuestra y da lugar a sanciones. Desde la perspectiva de las normas éticas, esta acción es completamente contraria a sus principios, valores, actitudes y comportamientos, creando una imagen negativa en las personas.

Además, es contrario a los valores establecidos en el código de integridad de la organización, como la honestidad, la iniciativa, el servicio y la excelencia, contribuyendo a percepciones desfavorables entre las personas e influyendo en la efectiva implementación del código y sus procesos.

Esta violación de la disciplina representa un riesgo significativo para la organización porque si se determina que la mala conducta de algún funcionario es cierta, puede afectar varios aspectos como la percepción pública, el plan anticorrupción, los procesos y proyectos en curso, así como posibles consecuencias financieras. eficaz de conformidad con las disposiciones de la ley.

- **Corrupción:**

Aunque este tipo de conducta disciplinaria no es común en la entidad, sus posibles consecuencias son importantes. Esto es contrario tanto al código de ética como al código de integridad, y es contrario a los principios y valores éticos establecidos en la conducta de los funcionarios públicos. De comprobarse esta falta a través de un proceso disciplinario, podría tener graves consecuencias tanto para la organización como para los funcionarios involucrados, de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

Evidentemente, esta situación erosiona significativamente la confianza de la gente en la unidad y sus funcionarios, provocando retrasos en los procesos y desarrollo de proyectos que sean beneficiosos para el país y satisfagan las necesidades de la sociedad. Esto también tiene un gran impacto en los planes anticorrupción y puede causar graves problemas financieros a la organización.

- **Omisión de funciones:**

Aunque este tipo de incidentes disciplinarios son poco frecuentes, cuando ocurren tienen un impacto significativo en la organización, provocando retrasos en procesos, procedimientos y proyectos.

Estas fallas afectan la capacidad de la organización para lograr sus objetivos y brindar de manera efectiva los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de las personas. Este comportamiento es completamente inconsistente con el código de ética e integridad de la entidad, lo que genera percepciones negativas entre las personas. Si se demuestra con éxito la responsabilidad de un funcionario por un determinado delito, estará sujeto a las sanciones prescritas por la ley en relación con su conducta.

- **Irregularidades con pagos:**

Aunque este tipo de perturbaciones en la entidad son poco comunes, su impacto es significativo, especialmente en forma de retrasos o demoras en la implementación de contratos y proyectos y en la situación financiera de la organización.

Tal comportamiento es inconsistente con las responsabilidades, valores y principios establecidos en el código de ética y el código de integridad de la organización, lo que contribuye a percepciones negativas entre las personas. Si un funcionario demuestra su culpabilidad, debe cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes. Además, podría dar lugar a sanciones u otras consecuencias para la propia organización.

8. Encuesta aplicada a servidores públicos del IPSE y análisis de los resultados obtenidos

En virtud de haber evidenciado que la falta disciplinaria más recurrente dentro de la entidad es la no respuesta o la respuesta extemporánea a los derechos de petición recibidos, se consideró apropiado identificar el área donde esta falta se presenta con mayor frecuencia, según el historial de expedientes en la unidad de control interno disciplinario. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 1 Áreas donde se presentan las faltas y el número de casos.

| DEPENDENCIA | CASOS PRESENTADOS |
|--|--------------------------|
| Oficina jurídica | 1 caso |
| Subdirección de contratos y seguimiento | 8 casos |
| Planeación institucional | 3 casos |
| Secretaría general | 4 casos |
| Subdirección de planificación energética | 4 casos |
| Planta global | 3 casos |

| | |
|---|--------|
| TICS | 1 caso |
| Subdirección de planificación estratégica | 1 caso |

Con base en lo anterior, se determinó que, de los 25 casos que representan la falta más recurrente en la entidad, el área donde más se presenta esta falta disciplinaria es la subdirección de contratos y seguimiento. Ante esta situación, se consideró importante realizar una encuesta, principalmente de selección múltiple, para evaluar el conocimiento de los funcionarios de esta área sobre los derechos de petición, centrándose en la ley 1755 de 2015, como se puede observar en el anexo. Participaron en la encuesta 15 personas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

1. La mayoría de las personas (53%) cree que el plazo para dar respuesta a un derecho de petición es de 15 días hábiles, según la ley 1755 de 2015.

Figura 5

Pregunta No 1: Dentro del término general que indica la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a un derecho de petición de solicitud, queja o reclamo?

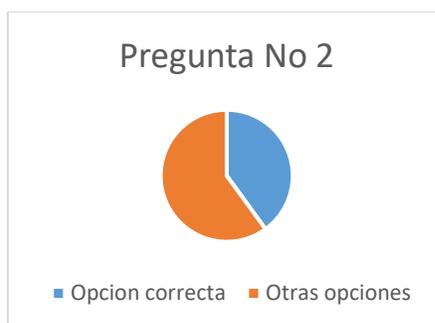


Fuente: Elaboración propia

2. La respuesta más común (47%) para el plazo de respuesta a peticiones de documentos e información es 10 días hábiles.

Figura 6

Pregunta No 2: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones de documentos y de información?

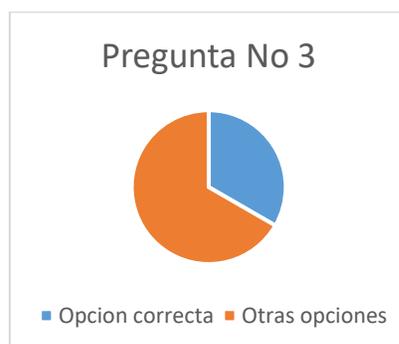


Fuente: Elaboración propia

3. El 40% de los encuestados cree que el plazo para responder a consultas es de 30 días hábiles, según la ley.

Figura 7

Pregunta No 3: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones mediante las cuales se eleva una consulta?

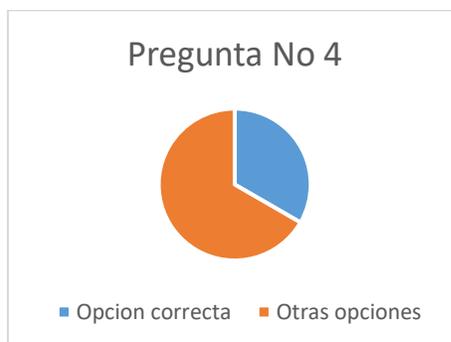


Fuente: Elaboración propia

4. La opción más popular (40%) para peticiones entre autoridades es 10 días hábiles.

Figura 8

Pregunta No 4: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones entre autoridades?

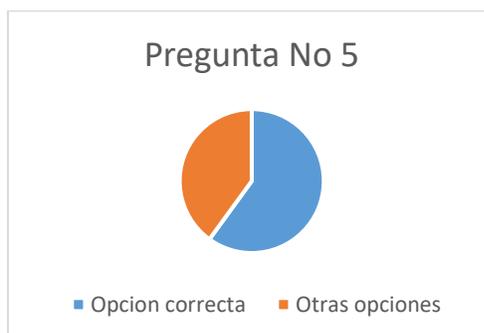


Fuente: Elaboración propia

5. La mayoría (60%) piensa que las peticiones de los órganos de control deben ser respondidas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la radicación, si no está estipulado de otra manera.

Figura 9

Pregunta No 5: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones de los órganos de control?



Fuente: Elaboración propia

6. El 73% de los encuestados está al tanto de que las personas mayores, en situación de discapacidad, mujeres gestantes, veteranos de la fuerza pública, víctimas y periodistas en el ejercicio de su actividad tienen prioridad en la respuesta a derechos de petición.

Figura 10

Pregunta No 6: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones de personas mayores, en situación de discapacidad, mujeres gestantes, veteranos de la fuerza pública, víctimas y periodistas en el ejercicio de su actividad?

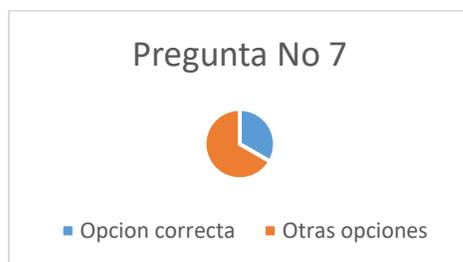


Fuente: Elaboración propia

7. La respuesta más común (40%) para peticiones del Congreso de la República y la Defensoría del Pueblo es 5 días hábiles.

Figura 11

Pregunta No 7: Con base a la ley 1755 de 2017, ¿Cuál es el plazo para dar respuesta a peticiones del congreso de la república y la defensoría del pueblo?

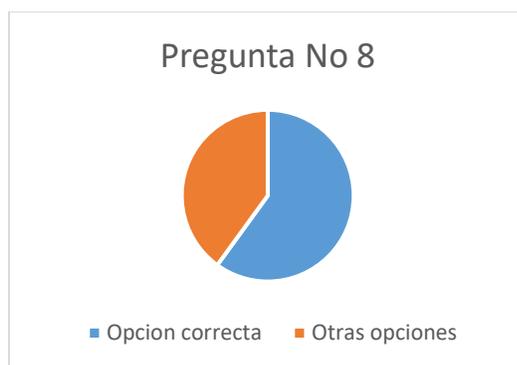


Fuente: Elaboración propia

8. En caso de no poder responder a tiempo, el 60% de los encuestados cree que se debe dar respuesta al peticionario expresando los motivos por los cuales no se puede resolver la petición dentro del término legal.

Figura 12

Pregunta No 8: ¿Quién puede presentar una petición?

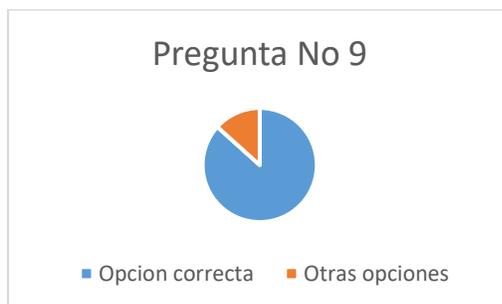


Fuente: Elaboración propia

9. La mayoría (87%) de los encuestados cree que se debe solicitar la información que falta para responder a un derecho de petición en lugar de desestimar o archivar la solicitud.

Figura 13

Pregunta No 9: En caso de no poder responder a un derecho de petición dentro del tiempo establecido, ¿Qué se debe hacer?

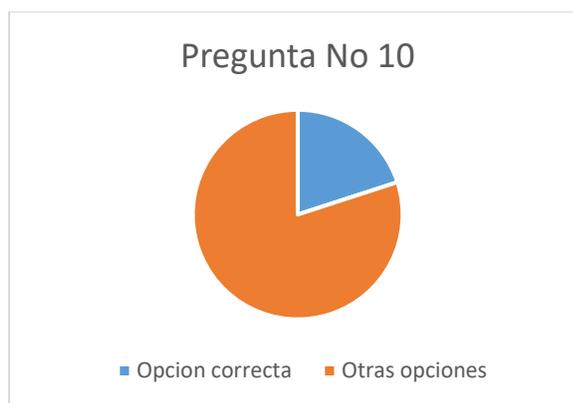


Fuente: Elaboración propia

10. Solo el 27% de los encuestados está al tanto de las resoluciones internas del IPSE sobre los términos para responder derechos de petición.

Figura 14

Pregunta No 10: Cuándo no se tiene la información necesaria para dar respuesta al derecho de petición, ¿Qué corresponde hacer?



Fuente: Elaboración propia

8.1. Análisis de la encuesta y sus conclusiones

En general, se encontró que la mayoría de los encuestados tienen un buen conocimiento general de los plazos que establece la Ley 1755 de 2015 para responder a diferentes tipos de peticiones.

Sin embargo, se identificó cierta confusión en cuanto a los plazos para peticiones entre autoridades y de los órganos de control, lo que indica la necesidad de una mayor claridad o difusión sobre estos aspectos específicos de la ley.

Es alentador ver que la mayoría de los encuestados comprenden la importancia de comunicar cualquier retraso en la respuesta al peticionario, así como la necesidad de solicitar información adicional en lugar de desestimar las solicitudes.

Por otro lado, se encontró que el conocimiento sobre las resoluciones internas del IPSE parece ser bajo, lo que sugiere la necesidad de una mejor comunicación interna o educación sobre esta norma.

En conclusión, se recomienda que el IPSE realice una campaña de difusión y educación sobre los plazos que establece la Ley 1755 de 2015 para responder a distintos tipos de peticiones, así como sobre las resoluciones internas del IPSE. Además, se sugiere establecer mecanismos de comunicación interna más efectivos para garantizar que los servidores públicos conozcan las políticas y procedimientos internos del IPSE. De esta manera, se espera mejorar la eficiencia e integridad de la administración pública en el IPSE.

CONCLUSIONES

El estudio resalta la importancia de promover una cultura organizacional basada en valores éticos, el cumplimiento de deberes y la responsabilidad, así como la necesidad de fortalecer el control interno disciplinario para garantizar la integridad y la eficacia de la Administración Pública en el IPSE.

El estudio identificó que las principales conductas disciplinarias entre los servidores públicos del IPSE incluyen el incumplimiento de deberes, la falta de ética, el abuso de autoridad y la corrupción. Estas conductas afectan la eficiencia, la eficacia y la reputación de la Administración Pública.

Se evidenció diversas conductas disciplinarias entre los servidores públicos del IPSE, incluyendo el incumplimiento de deberes y una falta de ética de los servidores públicos al no dar respuesta o brindarla de forma extemporánea a lo relacionado con los derechos de petición que ingresan a la entidad, lo cual se representa como una de las principales causas de los procesos disciplinarios.

Se encontró que lo que respecta a los derechos de petición que llegan a la entidad y su respectiva respuesta dentro de las distintas áreas es la causa más frecuente por la cual se inician procesos disciplinarios en la entidad, lo que sugiere la necesidad de abordar estos factores para prevenir futuros procesos disciplinarios.

Se determinó que ser muy recurrente en faltas que conciernen a la respuesta de derechos de petición tiene un impacto negativo en la imagen y la reputación del IPSE, lo que afecta la eficiencia y la integridad de la Administración Pública, así como la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales.

Se propusieron medidas para prevenir y corregir las conductas disciplinarias, incluyendo la implementación de programas de formación en ética y responsabilidad, el fortalecimiento del control interno disciplinario y el establecimiento de canales de comunicación interna efectivos.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de formación en ética y responsabilidad para los servidores públicos del IPSE, con el fin de promover una cultura organizacional basada en valores éticos y de cumplimiento de deberes.
2. Fortalecer el control interno disciplinario en la institución, estableciendo mecanismos efectivos para la detección temprana y la gestión adecuada de las conductas disciplinarias.
3. Establecer mecanismos de capacitación y fortalecimiento en lo que concierne con los derechos de petición y los tiempos establecidos para su respectiva respuesta, lo cual permita reducir el número de procesos disciplinarios por esta falta.
4. Implementar mayores espacios para la retroalimentación de las faltas más comunes dentro de la entidad por las cuales se inician procesos disciplinarios en la entidad y así poder reducir o llegar al punto de no tener procesos disciplinarios dentro de la entidad.

5. Establecer canales de comunicación interna que fomenten la denuncia responsable de posibles conductas disciplinarias, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

6. Realizar seguimiento y evaluación periódica de las medidas implementadas, con el fin de ajustarlas según las necesidades y los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

Alexander, L. (2008). “Deontological Ethics”, Zalta, Edward N. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Standford: Standford University Press. Pp. 315–332.

Arenas, L. R. (2008). Control interno en la administración pública colombiana: balance y desafíos. Contaduría Universidad de Antioquia, (53), 141-169.

Castro, N. [@nataliacastro2055]. (2020, 2 de mayo). Control disciplinario. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=FJphByBxQTs>

CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA. Oas.org. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/etica1.htm>

Código de ética. (2020, 12 de mayo). IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas; IPSE. <https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/transparencia-ipse/estructura-organica-y-talento-humano/codigo-de-ética/>

Código de Integridad. (2020, 12 de mayo). IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas; IPSE. <https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/transparencia-ipse/estructura-organica-y-talento-humano/codigo-de-integridad/>

Control Disciplinario Procuraduría General de la Nación. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 6 de octubre de 2023, de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios->

institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/Control-interno/368927:Control-Disciplinario-Procuraduria -General-de-la-Nación

Constitución Política De Colombia, 1991. Congreso de la Republica de Colombia, Colombia, 1991. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Decreto 1140 de 1999 – Gestor normativo. (s/f). Gobernador.co Recuperado el 27 de septiembre del 2023, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66897>

Decreto 257 de 2004 – Gestor normativo. (s/f). Gobernador.co Recuperado el 27 de septiembre del 2023, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66701>

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

IPSE – Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas. (s/f). Gov.co. Recuperado el 14 de septiembre de 2023, de <https://ipse.gov.co/>

Iván Darío Rodríguez Aguilar, Wendy Justinne Burgos Sepúlveda, Andrea Sanabria Parra, Héctor David Escobar Orrego, Tatiana Rodríguez Rodríguez. (2018). Cartilla de derecho disciplinario.

[https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones/CARTILLA%20DE%20DERECHOS%20DISCIPLINARIO%20\(1\).pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones/CARTILLA%20DE%20DERECHOS%20DISCIPLINARIO%20(1).pdf)

Ley 87 de 1993 - Gestor Normativo. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

Ley 142 de 1994 – Gestor normativo. (s/f). Gobernador.co Recuperado el 27 de septiembre del 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2752>

Ley 143 de 1994 – Gestor normativo. (s/f). Gobernador.co Recuperado el 27 de septiembre del 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4631>

Ley 734 de 2002 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>

Ley 1755 de 2015 – Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 06 de octubre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65334>

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1952_2019]. (s/f). Senado de la República de Colombia. Recuperado el 9 de octubre de 2023, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CONSTITUCION_POLITICA_1991]. (s/f). Senado de la República de Colombia. Recuperado el 9 de octubre de 2023, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr004.html

Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio De Las Ciencias*, 4(4), 206–240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>

Misión y Visión. (2019, mayo 3). IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas; IPSE. <https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/ipse/direccionamiento-estrategico/mision-y-vision/>

Organigrama IPSE-IPSE. (2020, 9 de abril). IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas; IPSE. <https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/ipse/direccionamiento-estrategico/organigrama-ipse/>

Serrano, C. J. P. (2018, marzo 5). Procuraduría General de la Nación de Colombia.
gestiopolis.com. <https://www.gestiopolis.com/procuraduria-general-la-nacion-colombia/>

ANEXOS



ENCUESTA
TRABAJO DE INVEST