



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en Dirección en la Gestión Pública
**Principios y valores éticos en las
Administraciones Públicas Colombianas
como garantes de eficiencia y eficacia en
sus actuaciones.**

Trabajo fin de estudio presentado por:	STEFANNY PAOLA MELO DIAZ
Tipo de trabajo:	ESTUDIO DE CASO
Director/a:	PABLO GERARDO RUIZ BARTOLOME
Fecha:	27/02/2023

Resumen

Este Trabajo de Fin de Máster aborda uno de los problemas más graves que afronta Colombia en la actualidad, como es la corrupción al interior de las entidades públicas. Sin embargo, más allá de entender las posibles causas de este flagelo, el estudio se enfoca en examinar, desde la mirada de algunos autores expertos en el tema, los principios éticos que deben caracterizar la administración pública, a fin de que esta cumpla a cabalidad con su función de encontrar los mejores caminos para la consecución del bien común, lo que significa, en últimas, lograr una sociedad más justa para todos. En este análisis se incluyen los resultados de una encuesta estructurada que fue diligenciada voluntariamente por ochenta funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de Colombia, que permite tener un panorama más preciso sobre la percepción que se tiene acerca de la ética aplicada al servicio público en este país latinoamericano.

Palabras clave: Ética, administración pública, corrupción, Colombia

Abstract

This Master's Thesis addresses one of the most serious problems facing Colombia today, which is corruption within public entities. However, beyond understanding the possible causes of this scourge, the study focuses on examining, from the point of view of some expert authors on the subject, the ethical principles that should characterize public administration, so that it fully complies with its function of finding the best ways to achieve the common good, which ultimately means achieving a fairer society for all. This analysis includes the results of a structured survey that was completed voluntarily by eighty officials of the Ministry of Housing, City and Territory of Colombia, which allows for a more precise picture of the perception people have about ethics applied to public service in this Latin American country.

Keywords: Ethics, public administration, corruption, Colombia

Tabla de contenido

1.	Introducción	7
1.1.	Justificación del tema elegido.....	9
1.2.	Problema y finalidad del trabajo.....	10
1.3.	Objetivos	11
2.	Marco teórico y desarrollo	11
2.1.	La cultura de la corrupción	11
2.2.	La Ética en el Servicio Público.....	13
2.1.1	Principio del bien común	16
2.2.2	Sentido de pertenencia hacia las instituciones.....	18
2.2.3	Transparencia, eficiencia y eficacia.....	19
2.3.	La sinergia en la administración pública.....	28
2.4.	Sobre el Código de Integridad en el Servicio Público	32
2.5.	El Mérito en el Servicio Público en Colombia.	39
3	Metodología.....	42
3.1.1	Unidad de análisis	42
3.1.2	Tipo de Investigación.....	42
3.1.3	Enfoque de Investigación	43
3.1.4	Instrumento utilizado	43
4	Resultados	43
4.1	Información general.....	44
4.2	Respuestas a la pregunta 6 – Los cinco valores.....	45
4.3	Respuestas a la pregunta 7 – Los dos valores del Ministerio de VCT.....	46
4.4	Respuestas a la pregunta 8 – Campañas de socialización	46

4.5	Respuestas a la pregunta 9 – Campañas de sensibilización al año	47
4.6	Respuestas a la pregunta 10 – Valores que deberían regir la labor de un funcionario	47
4.7	Respuestas a la pregunta 11 – Sobre los valores establecidos en el Código de Integridad	48
4.8	Respuestas a la pregunta 12 – Socialización al momento de la vinculación	49
4.9	Respuestas a la pregunta 13 – Comportamiento de los funcionarios en relación con el código de integridad	50
4.10	Respuestas a la pregunta 14 – Comportamientos éticos	51
4.11	Respuestas a la pregunta 15 – Comportamientos NO éticos	51
4.12	Respuestas a la pregunta 16 – Causas de los comportamientos NO éticos	52
4.13	Respuestas a la pregunta 17 – Estrategias a adoptar para impulsar la interiorización y práctica de la ética pública	53
5	Conclusiones	54
	Referencias bibliográficas	57
	ANEXO A. Sondeo aplicado al personal vinculado al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	64
	ANEXO B. Respuestas específicas de funcionarios del Ministerio a la pregunta 11 de la encuesta.	69
	ANEXO C. Respuestas específicas de funcionarios del Ministerio a la pregunta 17 de la encuesta.	72

Índice de figuras

Figura 1: Comparación de tiempos de respuesta de peticiones.	13
Figura 2: Ejes en la gestión pública.	14
Figura 3: Principios de la administración según constitución de 1991.	17
Figura 4: Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	20
Figura 5: Triangulo de la Integridad Pública – Departamento Administrativo de la Función Pública 2017.	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población .	¡Error! Marcador no definido.
--	--------------------------------------

1. Introducción

En la actualidad las entidades adscritas a la Administración Pública en Colombia están marcadas por una notable falta de legitimidad a causa de diversos hechos de corrupción que se gestan en su interior, así como por el tráfico de influencias, la atención ineficaz a la ciudadanía, una clara falta de identidad y compromiso en el actuar de los funcionarios que laboran en ellas.

Desde hace varios años se vienen implementando programas cuyo objetivo es limpiar esta imagen negativa de las entidades oficiales, sabiendo que el Gobierno debe garantizar un Estado con un funcionamiento óptimo, capaz de responder a las diversas necesidades de los ciudadanos, bajo el marco de la integridad, lo que significa que las acciones de todo funcionario público deben estar regidas por principios y valores éticos. Para que esto se haga realidad, es fundamental que cada funcionario, independientemente del cargo que ocupe, está llamado a interiorizar el concepto de servidor público y a conocer cuáles son los compromisos que se adquieren desde el hacer y deber ser, es decir, tener consciencia sobre cuál debe ser su comportamiento y cuáles son las expectativas de la ciudadanía en cuanto a las actuaciones propias de la labor desempeñada.

Lo anterior significa que, más allá de las capacidades técnicas y profesionales de una persona que sea elegida para desempeñar un cargo público se debe indagar sobre sus valores éticos y su concepción de lo que implica ser un servidor público. En este orden de ideas, es indispensable que en los diferentes procesos de selección se evalúen de forma estricta, los principios, valores y posibles comportamientos de los candidatos. No es suficiente contar con servidores altamente calificados y con una adecuada experiencia técnica para atender cada uno de los requerimientos de la entidad, también debe ser un profesional íntegro y fielmente comprometido a desempeñarse con honestidad y transparencia, proyectando estos principios al entorno donde se desenvuelve e incluso por fuera de él.

Con este trabajo se quiere poner en evidencia la necesidad de una profunda labor pedagógica para concientizar a los funcionarios públicos y a la ciudadanía sobre la importancia de subir «la temperatura ética de la función pública» (VELÁZQUEZ 2021) a fin

de transformar la manera como se trabaja al interior de las entidades oficiales y así garantizar una mayor eficacia y eficiencia dentro y fuera de las mismas, lo cual redundará en beneficio de toda la ciudadanía y se verá reflejado en el progreso de la nación.

Para entrar en materia es necesario precisar qué se entiende por ética, y de manera más precisa, qué se entiende por ética pública o ética del servicio público, pues este es el eje central de este TFM. La ética, en su forma más concreta, es «la ciencia de las costumbres», aunque esto es, ciertamente, la forma más simple de definirla y entenderla. Yendo más en profundidad, la ética se concibe como «la ciencia que estudia la bondad o maldad de los actos humanos» (GONZÁLEZ SANTOS 2008, p. 27).

De otro lado, (BAUTISTA 2001) define la ética como:

«La disciplina de conocimiento que tiene por objeto el estudio de los distintos caracteres, hábitos, actitudes y costumbres del ser humano. El concepto de *ethiké-ética* toma su nombre de la palabra *ethos*, que significa costumbre o hábito, el cual a su vez es un efecto del carácter». (p. 62)

Revisando las definiciones dadas, puede decirse que la ética es una ciencia que permite comprender los comportamientos del ser humano y ofrece unos parámetros para determinar qué es lo bueno y qué es lo malo en un determinado contexto social. Esto es esencial para los objetivos del presente trabajo, más si se tiene en cuenta que en la sociedad moderna se relativizan muchos conceptos y comportamientos.

En el ámbito del servicio público, la ética determina el buen funcionamiento de las entidades gubernamentales y genera confianza en la ciudadanía. Hoy en día, infortunadamente es más bien común que los entes del Estado sean vistos con recelo por muchas personas, pues se caracterizan por prácticas poco éticas y, con mucha frecuencia, se asocian con el concepto de corrupción. De ahí la importancia del presente trabajo en el que se quiere poner en evidencia la necesidad de una formación ética de los funcionarios públicos en Colombia.

1.1. Justificación del tema elegido

En Colombia, como en muchos países de América Latina, y del mundo, la corrupción es un problema endémico que ha afectado a estas naciones a lo largo de su historia, en su desarrollo económico, social y cultural (JIMÉNEZ 2018). En este sentido, resulta pertinente estudiar y comprender cómo los funcionarios públicos perciben esta problemática y hasta qué punto son conscientes o no de la importancia de seguir una conducta ética en el desempeño de su cargo, independientemente del nivel que ocupen dentro de la entidad.

La realidad muestra y ratifica con mucha frecuencia que la corrupción se ha vuelto un aspecto inherente a todas las entidades del estado e incluso se identifica como un elemento propio de la cultura contemporánea, afianzado entre tantos colectivos que se le ve como algo natural e inevitable. Esto no quita que sus tremendos efectos negativos sean ahora más leves que antes. No, por el contrario, este fenómeno «amenaza la legitimidad de las democracias» ya que «pone en riesgo no solo la estabilidad social y la sana convivencia, sino también el proyecto de nación» (VANEGAS & ECHEVERRI 2020, p. 301). Ciertamente no es un problema menor ni tampoco un problema de algunos funcionarios o de algunas entidades, es algo mucho más grande y a la vez complejo y por ende no es algo sencillo de resolver.

En contraposición a esta realidad, en el marco de este Trabajo Fin de Máster, se quiere destacar el hecho que los servidores públicos deben ser siempre personas íntegras, con conocimiento pleno de la función que desempeñan ante la sociedad, así como de la responsabilidad que tienen de llevar a cabo sus funciones bajo los parámetros de una conducta ética intachable. Esto redundará no solo en beneficio de la propia entidad, sino que también favorece al individuo –esto es al funcionario público– a su familia y a la sociedad en general.

Por otro lado, se busca resaltar la incidencia que tienen los principios y valores éticos en las instituciones públicas, especialmente en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de Colombia, y como puede llegar a afectar la no aplicación de estos, lo que se ve reflejado en actos que pueden incluso perjudicar el presupuesto nacional y además generar desconfianza ante la sociedad.

En tercer lugar, se quiere analizar la dinámica que usualmente se desarrolla en los procesos de selección de personal para el Estado, bajo el modelo de acceso a cargos públicos, mediante concurso de méritos. En esta misma línea, se busca establecer si al interior del Ministerio de Vivienda implementan planes de acción concretos enfocados en generar sentido de pertenencia, así como la interiorización de principios y valores para el desempeño de las labores de todos y cada uno de los funcionarios.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

El problema que se aborda en este TFM tiene una doble dimensión: la ética como práctica en el servicio público y la ética como imagen del mismo. En el primer caso se busca entender qué comprensión tienen los servidores públicos en Colombia sobre la ética y por qué la ponen en práctica o no. En la segunda dimensión, se observa que un gran problema es el hecho innegable de que la falta de ética afecta la imagen de las instituciones públicas y sobre todo afecta la confianza que sienten o expresan la mayoría de los ciudadanos hacia los servidores públicos, lo que obedece a que se tiene la creencia que muchos funcionarios del sector oficial suelen, de una u otra manera usar malas prácticas en el desempeño de sus labores.

Aquí cabe anotar que en un informe de Transparency Internacional, en el año 2019 Colombia llegó a ocupar «el puesto 96 entre 180 países», alcanzado «una puntuación de 37/100», lo que ubicó al país dentro «del grupo de deficiente al lado de Brasil, Panamá y Perú», y en el 2018 «pasó del puesto 96 al 99» (VANEGAS 2020, p. 303), lo que pone en evidencia que el problema tiende más bien a aumentar, en lugar de disminuir, y que las medidas tomadas hasta ahora no han sido efectivas.

Como una manera de responder a esta problemática, el análisis que se desarrolla en este TFM se centra fundamentalmente en mirar las consecuencias que tiene la no práctica de la ética por parte de los funcionarios públicos. La corrupción, o la falta de ética, es un problema de todos conocido, una práctica normalizada cuyas consecuencias, como ya se ha señalado antes, son devastadoras para la economía de la nación. Por esto, también resulta de interés para un estudio sobre ética pública conocer los mecanismos que

implementan las instituciones para que sus funcionarios interioricen los principios y valores que garantizan la eficiencia y eficacia en los diferentes procesos que se ejecutan dentro de ellas, y que en general deben buscar el bien común.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Identificar las percepciones que puedan tener los funcionarios del Ministerio de Vivienda de Colombia con respecto a los comportamientos éticos y no éticos que se dan al interior de las instituciones públicas en el país.

Objetivos específicos

Establecer los valores y principios más ligados a la práctica de la ética pública en el contexto latinoamericano, en especial en Colombia.

Evaluar la incidencia del código de integridad en la manifestación de acciones éticas al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Identificar las principales causas de los comportamientos no éticos al interior de las entidades públicas, desde la óptica de los propios funcionarios que laboran en ellas.

2. Marco teórico y desarrollo

2.1. LA CULTURA DE LA CORRUPCIÓN

Algunas de las noticias que se ven y se leen a diario en los medios de comunicación nacionales e internacionales permiten afirmar que en todos los países de Latinoamérica existe la cultura de la corrupción, que nace fundamentalmente de la ambición por tener siempre más (ZULETA 2015; JIMÉNEZ 2018; GONZÁLEZ 2008; HUNG HUI 2008). Infortunadamente está tan incrustada en todos los estratos sociales que, podría decirse, su ocurrencia se ha normalizado y por eso mismo resulta difícil combatirla y más aún

eliminarla. A este respecto (HUNG HUI 2008, p.107) afirma que «la corrupción sigue siendo un flagelo para la región y todo parece indicar que lo seguirá siendo por buen rato».

De acuerdo con NAESENS (2010), la corrupción en el sector público tiene sus raíces en la politización del estado, en cuanto que muchos cargos son asignados no por méritos reales y efectivos sino por meros intereses políticos. Esto ha permeado las instituciones del gobierno a tal punto que enriquecerse a costa del Estado se ha tornado en una constante gobierno tras gobierno, sin importar el partido político de turno, en todos los países de la región. Esto ha generado una gran desconfianza hacia las entidades públicas y hacia sus funcionarios.

La corrupción no siempre está relacionada con el mal uso del dinero para beneficio de intereses personales, también se da cuando, de una u otra manera, se abusa del poder con algún fin que favorece a una persona o a un grupo en particular. Sobre esto, (ZULETA 2015, p.5), señala que «la corrupción es la práctica que consiste en hacer abuso de poder, de funciones o de medios para sacar un provecho económico o de otra índole, refiriéndose al mal uso del poder público para obtener una ventaja ilegítima».

Otro factor que favorece e impulsa la corrupción en los países de América Latina, es la idea de que lograr ciertos beneficios es sinónimo de inteligencia. Para muchos, sacar ventaja ilegítima en un negocio, de cualquier tipo, es una muestra de astucia que es aceptada y aplaudida por ciertos sectores, grupos o individuos. Aquellos que logran una buena ganancia en un negocio, con subterfugios poco éticos, «son considerados listos por sus jefes» (GONZÁLEZ SANTOS 2008, p. 57); en esta gama de acciones poco ortodoxas se encuentran: evadir impuestos, «esconder ganancias, sobornar o engañar funcionarios encargados de calificar o autorizar los documentos de compra-venta» (GONZÁLEZ SANTOS 2008, p. 57). De esta manera, los corruptos obtienen ventajas a largo plazo, quedándose con terrenos o negocios que no solo dan réditos inmediatos, sino que los pueden beneficiar por muchos años o incluso para toda la vida.

Es importante señalar que la práctica de la corrupción tiene altos costos sociales en términos de violencia, pobreza y mayor nivel de incertidumbre hacia el futuro (SOTO 2003; GONZÁLEZ SANTOS 2008). De otro lado, un aspecto relacionado con el aumento de la pobreza, es, como ya se mencionó en un párrafo anterior, el hecho de que esta práctica

afecta sensiblemente la estabilidad de las democracias (VANEGAS 2020), aunque, por supuesto, no es el único factor.

Por otro lado, es importante anotar que las personas menos favorecidas son los que sufren más por este tipo de actos, ya que los dineros destinados a los programas sociales terminan finalmente en manos de unos pocos que se vuelven ricos a costa de los más necesitados (SOTO 2003; GUPTA ET AL. 2002). Infortunadamente los ejemplos de este tipo abundan. Así, en el contexto colombiano, cabe destacar, entre otros, los procesos de Interbolsa, Saludcoop, Agro Ingreso Seguro (AIS), Reficar y Odebrecht, entre otros. En todos estos casos el desvío de los dineros hacia personas o grupos específicos terminó afectando, de una u otra manera, la capacidad del estado para invertir en programas sociales (BOLAÑOS SALAMANCA, BOLAÑOS BONILLA & DÍAZ OLAYA, 2017).

En términos macroeconómicos, las consecuencias de la corrupción son complejas y penosas para los Estados-Nación, para sus ciudadanos, para las economías regionales, para la economía global, e incluso para las empresas privadas. Desde esta óptica, (TANZI 1998) subraya que la corrupción reduce los ingresos de un gobierno y aumenta el gasto público; acrecienta las desigualdades sociales; distorsiona los mercados internos y externos (importaciones y exportaciones), reduce la eficiencia de la economía y desestabiliza la distribución de los recursos para desarrollar los programas del estado.

2.2. LA ÉTICA EN EL SERVICIO PÚBLICO.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, puede entenderse mejor la importancia de hablar sobre ética en el servicio público, cómo se practica, cómo se percibe –desde diversas perspectivas- y qué hace el Estado y cada una de sus entidades para afianzar una cultura de la ética, en contraposición a la cultura de la corrupción tan difundida en ellas.

Ya se ha señalado que la corrupción tiene sus raíces en un deseo insano de obtener riquezas a cualquier costo. Pero ¿cómo nace y se alimenta ese deseo?, ¿nace en el hogar, en las escuelas, en los barrios? No es tan sencillo dar una respuesta asertiva a estas preguntas. Puede haber muchos factores que la susciten y la perpetúen. Lo cierto es que el problema existe y es necesario dar una respuesta lo más asertiva posible al mismo.

En este punto es pertinente considerar que la educación moral, así como la formación en valores y principios hacen parte de una construcción de la personalidad de cada individuo. Ahora bien, esta educación viene dada a partir de la experiencia, del entorno y del hogar, y para que sea efectiva, no debe ser parte de una imposición, al contrario, debe ser producto de la reflexión (ROVIRA 1996). Desde esta óptica, se entiende que las conductas asociadas a los comportamientos dentro de algún tipo de situación forman el carácter, la voluntad y la acción de respuesta de cada persona. Ahora bien, en este proceso de crecimiento y desarrollo personal, el aprendizaje de los valores y principios que pueden guiar una vida, ha de darse de manera natural, no forzada, y vivido desde el ejemplo, para que de esta forma se pueda crear un blindaje más seguro ante las posibles situaciones que puedan llegar a afectar el entorno en el que la persona se desenvuelve.

Un individuo que tras un recorrido de, por lo menos, unos 12 años de escolaridad llega a trabajar en una entidad pública, viene con un determinado bagaje de conocimientos y de experiencias que determinan la forma como afronta las diversas situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de su trabajo. En este tipo de trabajo es apenas natural que se presenten circunstancias particulares en las que deba tomar una decisión: seguir una conducta ética o no, seguir el camino correcto o desviarse y buscar solo beneficios personales sin importar las consecuencias.

Durante el proceso de aprendizaje, que para el ser humano es dinámico, y regularmente se da en entornos grupales, la oportunidad de tomar una decisión es algo meramente individual, que se da desde el juicio crítico y el raciocinio moral. En aquellos casos en los que la decisión involucra principios y valores éticos, cada persona responde de acuerdo con su formación y su experiencia. En estas circunstancias un funcionario público ha de tener siempre en cuenta que sus conductas deberían responder a lo que se considera como buen comportamiento y buen proceder, dentro de unos estándares que aportan a la sociedad y no afecten al entorno, en donde prima el interés general sobre el particular.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, (GONZÁLEZ 2000, p. 77) indica que «sólo cuando los valores constituyen motivos de la actuación del sujeto se convierten en verdaderos reguladores de su conducta». En el ámbito de lo público, sobre todo en el desempeño de funciones que afectan a la ciudadanía, los valores y los principios han de

constituir una guía primordial para cualquier decisión que se tome. Infortunadamente no siempre es así y si bien hay diversos estudios que explican las causas y consecuencias de la corrupción (= comportamientos no éticos) en las entidades públicas, es un tema que merece y requiere análisis específicos en contextos particulares. De ahí la relevancia y pertinencia de un estudio como este.

En este contexto y teniendo en cuenta los objetivos del presente estudio, resulta pertinente tomar en consideración lo expuesto por BAUTISTA (2001) en su libro “La ética en los servidores públicos”, en el que afirma lo siguiente:

«Los valores son ideas que comparten y aceptan los integrantes de un sistema cultural y que influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, y proporcionan los parámetros que determinan qué conductas son apropiadas. Éstos se integran por un conjunto de creencias sobre lo justo y lo injusto, sobre lo bueno y lo malo, constituyen la base de las actitudes y las conductas externas de los hombres; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al individuo de manera correcta». (p. 57)

Los valores fundamentales no han sido siempre los mismos a lo largo de toda la historia y menos en esta época en que impera la relatividad sobre lo que se considera bueno y malo, o justo e injusto. De cualquier manera, si se lo que se busca es un equilibrio social caracterizado por un cierto orden aceptado por la mayoría y en el que haya mejores oportunidades para todos, es necesario que haya un parámetro de valores y principios compartidos y avalados por la mayoría.

BAUTISTA (2001) ofrece una minuciosa lista de valores éticos que deben caracterizar a los servidores públicos. De igual manera existen otros muchos autores que han desarrollado este tema y también proponen una lista de valores y principios que deberían orientar a los funcionarios del Estado, en cualquier país del mundo. Además, los gobiernos, como sucede con el colombiano establecen unos códigos de conducta para sus funcionarios. De hecho, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene un código de integridad.

Ahora bien, para los servidores públicos el comportamiento ético no se restringe a seguir un código de conducta y comportarse según las normas establecidas. Como lo dice la expresión con la que se les designa, estas personas deben tener un espíritu de servicio, lo

que implica estar en disposición permanente a resolver las diferentes problemáticas del entorno que lo rodea, siempre dentro de los parámetros de la ética y el respeto a los derechos humanos. De otra parte, siguiendo las ideas de Weber, en aquellos casos en que deba tomar una decisión con respecto a un proyecto o una acción determinada, el gobernante o el funcionario ha de sopesar «las consecuencias (económicas, sociales, políticas), coincidiendo con una ética de la responsabilidad, originada en un pensamiento racional» (JIMÉNEZ 2018, p. 524).

Complementando lo anterior, cabe subrayar, lo expresado por LÓPEZ & GARCÍA (2022, p.746), cuando afirman que la conducta de cualquier funcionario o administrador público ha de ser tal que todos sus actos respondan, libremente, a «los principios constitucionales, legales, morales, éticos» respetando en todo momento y circunstancia el debido procedimiento administrativo.

URREGO & CARDONA (2018, p.119), hablan de una ética de la responsabilidad que debe regir el comportamiento y las acciones de todo administrador o funcionario público, ética que comprende los siguientes valores: «atención al ciudadano, calidad, competitividad, eficacia, eficiencia, flexibilidad, individualidad, imparcialidad, objetividad, productividad, profesionalidad, rigidez y transparencia».

Para los objetivos de este Trabajo Fin de Máster, se han seleccionado una serie de principios y valores éticos que se consideran esenciales para el correcto funcionamiento de la administración pública, en general, y los cuales se exponen a continuación.

2.1.1 Principio del bien común

Para que una sociedad funcione dentro de los parámetros de la democracia participativa, debería tener como principio fundamental el buscar y trabajar por el bien común, esto es, interponer el interés general por encima de los intereses particulares. Desde esta óptica, toda decisión política y las acciones de un funcionario público (que puedan afectar a una comunidad) tendrían que responder a la pregunta: ¿Qué es lo que más beneficia a la ciudadanía en este momento? No necesariamente debe buscarse el bien de todos, pero si

ha de buscarse lo que pueda beneficiar a la mayoría, pero primordialmente a los más vulnerables.

Para el investigador mexicano BAUTISTA (2001, p. 69), el «principio del bien común» hace referencia a «la suma del esfuerzo colectivo [que] servirá para coadyuvar a la satisfacción de las demandas de la población», es decir que no es solo una idea que puede orientar el comportamiento de una persona en particular, sino de toda una colectividad. En este sentido, puede decirse que la búsqueda del bien común requiere de una consciencia del “nosotros”, en la que se comprende que lo que pueda beneficiar a todos es positivo para cada individuo.

Por otra parte, para el profesor italiano (ZAMAGNI 2007, p. 23), el bien común es «el bien de la relación misma entre personas, teniendo presente que la relación de las personas se entiende como bien para todos aquellos que participan en la relación». En esta afirmación se resalta la idea de la relacionalidad como base para el bien común, lo que significa que este principio se da en la medida en que los ciudadanos comprenden la importancia del respeto a la dignidad del otro como principio vital para una sana convivencia, lo que a su vez demanda que cada persona sea consciente de su dimensión de individuo social, es decir de su capacidad y necesidad de relacionarse.

En el ámbito de lo público y desde la perspectiva de la ética, el bien común es, o debería ser, el principal fin del estado moderno (URREGO & CARDONA, 2018), partiendo de la premisa que gobernar es el arte de buscar los mejores caminos para dar respuesta a las necesidades y a los temas de interés que son comunes a la población que ha elegido a los que gobiernan. Ahora bien, en el marco de la globalización el sentido del bien común ya no puede circunscribirse simplemente a una comunidad en particular, es necesario pensar siempre más allá de las fronteras. Es decir, al tomar una decisión de carácter público el responsable o los responsables de elegir y ejecutar deben pensar de manera global, esto es, si esa decisión podría tener repercusiones políticas, sociales o económicas a nivel mundial (DRYDYK 2014).

Trabajar por el bien común no es solo un objetivo primordial de las instituciones del estado, sino que es un deber y una responsabilidad de los funcionarios públicos quienes, para tal efecto deben actuar con ética profesional y como ciudadanos comprometidos con su

comunidad (HORTAL & ALBERDI 2011). Esto implica que los funcionarios públicos son personas competentes para desempeñar el cargo al que han sido asignados, pero también son ciudadanos maduros que entienden su deber ante la sociedad a la que sirven.

En síntesis, pensar en y trabajar por el bien común permite alimentar el sentido ético de la función pública y se entiende que todo servidor público reconoce que este es el objetivo principal del Estado y que por ende es su deber trabajar para que eso sea una realidad. Por supuesto también están los casos en los que deben atenderse demandas particulares, pero ello no excluye que incluso en estas situaciones debe actuarse bajo la premisa del bien común como la meta más alta de la función pública.

2.2.2 Sentido de pertenencia hacia las instituciones

Al interior de la cultura organizacional existen planes, programas y proyectos dirigidos a capacitar a los servidores, con el fin de brindar información estableciendo las pautas de funcionamiento de la entidad y fortaleciendo la rápida y eficiente adhesión a los equipos de trabajo y a la cultura organizacional (CASEY 1999; BLIGH & HATCH 2011), creando así un vínculo sólido entre la gerencia y los empleados o entre la alta administración y los funcionarios.

Ahora bien, existen diversas maneras para generar ese vínculo, tales como capacitaciones constantes, programas de formación, incentivos, canales efectivos de comunicación, salario emocional, entendido como reconocimientos por logros y metas alcanzados; todo esto propicia que el funcionario interiorice los valores de la institución como propios, lo que se refleja en el desempeño de cada una de sus labores (DÁVILA & JIMÉNEZ 2012). Así, el resultado de la interacción resulta en equipos productivos, comprometidos con la labor a desarrollar, ya que se sienten identificados con la razón social y los objetivos de la empresa o entidad para la que trabajan.

Implementar una cultura organizacional que favorezca el sentido de pertenencia puede ser más fácil para una empresa privada que para una entidad pública (SANÍN POSADA 2013). No obstante, por la función que cumplen las instituciones del Estado, esto es, servir a la ciudadanía para lograr el bien común y fomentar de manera efectiva la justicia social,

resulta indispensable fortalecer el sentido de pertenencia, para lo cual es necesario establecer una identidad tal que el público la reconozca y que los funcionarios la interioricen y la hagan propia, a tal punto que sea una identidad que impacte su vida laboral y profesional y se refleje entonces en una actuación ética, desinteresada y comprometida hacia la ciudadanía.

Sobre este valor asociado a la práctica de la ética pública, (SOSA & CRUZ 2019) apuntan varias ideas que resultan esclarecedoras para entender mejor la importancia del sentido de pertenencia en el ámbito de la administración pública.

En primer lugar, estos autores afirman que «El sentido de pertenencia es un proceso mediante el cual un individuo siente afecto u orgullo por un propósito, propiedad o institución». De acuerdo con esta premisa puede decirse que mientras más afecto u orgullo se tenga por hacer parte de una entidad, mejor servicio se prestará. Un poco más adelante agregan que el sentido de pertenencia va más allá del simple hecho del “hacer parte de”; cuando se tiene genuino afecto por un lugar o un espacio esto “involucra las entrañas”, lo que significa que hay un impulso natural «a cuidar y sentirse orgulloso de lo que se tiene o se siente». (SOSA & CRUZ 2019, p. 91 y 92).

Para el caso de los funcionarios públicos este sentido de pertenencia es más que afecto y orgullo, es un privilegio, pues no se trata solo de gestionar correctamente los recursos del estado para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y procurar el bien común, sino que también, «se trata de sentirse orgulloso de trabajar en pro de la construcción del tejido social y humano de una región, un departamento o de todo un país» (SOSA & CRUZ 2019, p. 92).

2.2.3 Transparencia, eficiencia y eficacia

Como ya se ha anotado en párrafos anteriores, el actuar de las instituciones públicas y por ende de sus funcionarios debe estar marcado por la ética como principio fundamental. Ahora bien, como elementos fundamentales de la ética en el servicio público están los principios transparencia, eficiencia y eficacia, lo cual responde a lo dictado por la propia

Constitución Política de Colombia de 1991, la cual reza en su artículo 123 que «Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la Comunidad».

Para trabajar en concordancia con lo que dicta la Constitución, el funcionario debe reconocer el sentido y el significado de lo que es la vocación de servicio, y entenderla como un privilegio y una responsabilidad que pocos ciudadanos tienen. Actuando de esta manera, se logrará que aumente la confianza de los ciudadanos en el gobierno y en cada una de sus instituciones.

Para (BAUTISTA 2001, p.71), la transparencia «consiste en mostrar con claridad, sin miedo, las operaciones realizadas». Cuando un funcionario público (o cualquier persona) actúa con transparencia no tendrá nunca nada que esconder y entonces podrá vivir y seguir sirviendo con tranquilidad a la comunidad. Para este mismo autor, la eficiencia, como principio ético del servidor público, hace referencia al compromiso, individual y colectivo, por «alcanzar los resultados esperados utilizando el mínimo de esfuerzos y recursos» (BAUTISTA 2001, p. 70).

La ética pública se pone de manifiesto en la transparencia con la que se manejan los recursos públicos. Infortunadamente aún no se logra el nivel de honestidad y real pulcritud o transparencia que se requiere para que todos los dineros del estado (dineros del pueblo) lleguen a su real destino, esto es, a la ejecución de obras, proyectos y programas que beneficien a ciertas comunidades y/o a toda la población. Cuando hay autentica transparencia en la gestión de los recursos públicos, esto genera «confianza por parte de los ciudadanos hacia la institucionalidad», lo que a su vez facilita la labor de armonizar conflictos y confrontar intereses «en un Estado democrático, pluralista y participativo». (URREGO & CARDONA 2018, p. 125).

En Colombia existe un Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual enmarca una serie de principios y reglas jurídicas que regulan la actividad de las Administraciones Públicas. En dicho código, el principio de transparencia se basa en el hecho de que «la actividad administrativa es del dominio público» y «por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo

reserva legal»¹. Esta excepción aplica para aquella información que comprometa derechos fundamentales o bienes constitucionales.

Por otro lado, en 2014, el gobierno creó la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional². El Objetivo principal de esta Ley es regular el derecho de acceso estableciendo criterios y tiempos de respuesta para cada una de las solicitudes. En respuesta a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID 19, se presentó la necesidad de ampliar los tiempos de respuesta establecidos en esta Ley.

En el marco de estos principios, las Entidades Públicas deben garantizar que no haya obstáculos para la ciudadanía en cuanto a la defensa de sus derechos y la satisfacción de sus necesidades básicas, para lo cual ha de generar escenarios de fácil acceso y lenguaje comprensible (tanto en los servicios presenciales como virtuales). En este sentido, cabe señalar que el no cumplimiento puede generar opacidad e incertidumbre sobre el manejo de los bienes y recursos públicos. Mientras esto no se garantice, los riesgos derivados de la corrupción se incrementan, por lo que se hace necesario elevar los niveles de control y seguimiento de las acciones del Estado.

Sobre este particular vale la pena mencionar que en el país se han establecido las rendiciones de cuentas periódicas que den un panorama sobre la gestión de las entidades, garantizando espacios de veedurías ciudadanas, estableciendo mecanismos de participación y opinión, para que los ciudadanos puedan acceder y ejercer el control. Infortunadamente, no todas las personas conocen estas posibilidades que le otorga la ley y no siempre hay la voluntad de participar activamente en los debates o en los grupos de veedores.

Por otra parte, la eficiencia y la eficacia son dos elementos intrínsecos a la gestión pública. La eficiencia hace referencia básicamente a la capacidad de alcanzar las metas propuestas con la menor cantidad de recursos posibles, lo que puede lograrse mediante buenos

¹ Art. 3 Ley 1437/2011

² Ley 1712/2014

procesos y con personas capacitadas y comprometidas con ejecutar de manera correcta cada acción o proyecto establecido por el organismo en el que trabajan.



Figura 2: Ejes en la gestión pública
Elaboración propia.

En cuanto al principio de eficacia, en el marco del actuar del Estado, apunta a que cada actividad o acción debe llevarse a cabo optimizando los tiempos de cumplimiento, garantizando el logro de los objetivos propuestos de manera satisfactoria, priorizando los derechos que protege a cada uno de los ciudadanos.

Para hacer realidad esto, debe evitarse al máximo el exceso de trámites, lo que significa bajar los niveles de burocracia y que la línea jerárquica en las organizaciones sea lo más horizontal posible, para así reducir los tiempos de respuesta. Ser eficaces en la administración pública conlleva una responsabilidad superior, ya que se trata de brindar, de manera desinteresada, servicios de calidad que respondan, de manera oportuna y adecuada, a las necesidades de los ciudadanos, que en ciertas ocasiones pueden ser de vital importancia para su bienestar o incluso para su supervivencia.

El art. 3 de la Ley 1437/2011 hace referencia al principio de eficacia de la siguiente manera:

«Las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias,

dilataciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa».

Por lo tanto, las entidades públicas deben trabajar bajo condiciones en las cuales sus colaboradores estén plenamente capacitados, que tengan la formación moral y técnica para poder atender cada uno de los requerimientos, tener la función de discernir y simplificar procesos en pro de las áreas y a favor de lograr la satisfacción del público en general, toda acción repercute en los resultados, y se debe atender de forma prioritaria cada una de las acciones tendientes a mejorar procesos y procedimientos.

MELLE (2007, p. 99), subraya que en la actualidad la eficacia y la efectividad deben ser objetivos prioritarios en la gestión de la administración pública y que por ende el Gobierno y todas las instituciones que lo conforman han de enfocar sus esfuerzos en lograr resultados que puedan «medirse y auditarse en todo momento, buscando ante todo cubrir los intereses [y necesidades] de los ciudadanos».

De otra parte, la transparencia como engranaje de la eficiencia y eficacia implicada un cambio de mentalidad en todos los servidores públicos, entendiendo que la información es de los ciudadanos y no es suficiente la disposición de entregar información solicitada, es brindar calidad bajo las mejores condiciones, es garantizar la publicación y la divulgación de forma proactiva, clara y sencilla en los diferentes canales que utilicen las instituciones.

Ahora bien, en el marco de la Constitución Política de Colombia de 1991 en el Art. 209 se han establecido una serie de principios que rige a la función administrativa tales como igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (URREGO, NIÑO & CARDONA 2018), los cuales se describen a continuación:

PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN SEGÚN CONSTITUCIÓN DE 1991	
FUNCIONAL	FINALIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Igualdad.• Moralidad.• Economía.• Celeridad.• Imparcialidad.• Publicidad.	Deben estar al servicio de los intereses generales de la ciudadanía, garantizando el óptimo funcionamiento del Estado.

Figura 3: Principios de la administración según constitución de 1991.
Elaboración propia.

Igualdad:

Se refiere a propender por un trato justo y equitativo para todos, sin ningún tipo de discriminación; no habrá distinción por razones de sexo, origen, raza, lengua, familia, creencia religiosa o diferente opinión y no se favorecerá bajo ninguna circunstancia a ciertas personas o grupos.

La igualdad, en este contexto, no solo hace referencia al trato hacia los ciudadanos, sino que también ha de reflejarse al interior de las entidades del Estado. Sobre este particular, MELLE (2007, p. 89) pone de manifiesto que «la Administración Pública debe ser ejemplarizante en sus actuaciones para con sus empleados, integrando a personas con discapacidad en incorporando planes de igualdad».

Cabe recordar que la igualdad es uno de los principios fundamentales de la Revolución Francesa y como tal es un valor esencial para la estabilidad de cualquier estado democrático. Ante las injusticias y desequilibrios que genera la economía capitalista, el estado está en la obligación de brindar las condiciones necesarias para establecer una sociedad con igualdad de oportunidades para todos, lo que incluye por supuesto un trato digno a toda persona, independientemente de su origen o condición social.

Otro reto que tiene actualmente el Estado colombiano es el del acceso igualitario a las tecnologías de la información. De hecho, Colombia es hoy por hoy uno de las naciones latinoamericanas con mayor grado de digitalización de las plataformas estatales. Prácticamente todas las entidades del estado tienen su sitio web y ofrecen una importante gama de servicios que pueden gestionarse por internet. Infortunadamente hay muchas personas que no tienen acceso a un computador, mucho menos a internet o, peor aún, no tienen los conocimientos necesarios para gestionar sus trámites por este medio y deben recurrir a terceros para poder resolver su situación.

Moralidad:

Es común asociar la ética con la moral y aunque muchos especialistas subrayan la importancia de diferenciar estos términos, no es menos cierto que en el imaginario colectivo siguen teniendo un significado muy similar y con frecuencia se traslapa el uso de estos conceptos. Por ello es importante hacer claridad sobre este aspecto.

En el mundo moderno hay un amplio abanico de posturas sobre los principios éticos y los principios morales que deben regir una vida y las relaciones humanas, como lo apuntó Alasdair MacIntyher en varias de sus obras. No obstante, resulta imprescindible partir de unos «mínimos éticos y morales» (BILBAO 2011; ESPINOSA 2013) para poder garantizar la convivencia en una sociedad moderna. Ahora bien, en el contexto de los servidores públicos estos deben actuar conforme a un código de ética y a unos principios de moralidad que pueden incluso estar, de alguna manera, en contraposición con alguna de sus ideas previas. En estos casos, por supuesto debe primar el código moral de la institución para la que se trabaja a excepción de que haya principios morales universales que se estén demeritando. Por fortuna, en términos generales eso no suele pasar, pues en últimas la moralidad que rige la función pública se corresponde en buena medida con la tendencia o predisposición moral (ESPINOSA 2013) con la que nacemos todos los seres humanos.

En el contexto de la ética pública, la moralidad apunta a señalar que las actuaciones de cualquier funcionario deben estar guiadas por valores éticos universales e incuestionables. En este sentido, hablar de moralidad implica entender que las acciones deben ser

coherentes con aquello que la ética considera como correcto. La moralidad es vital «en ámbitos donde urge recuperar la confianza» y para lograrlo las personas involucradas han de aplicar a cabalidad los principios enunciados por la teoría ética, lo que implica «tomar consciencia de la dimensión moral» de la actividad pública (AUSÍN DÍEZ, 2015, p. 33).

Economía:

Las entidades deben propender por el uso adecuado, correcto y eficiente de los recursos, lo que está íntimamente relacionado con los principios de transparencia, eficiencia y eficacia antes enunciados. Este aspecto es, quizá, el más crucial en cuanto al ejercicio consciente de la ética pública. BAUTISTA (2001) refiriéndose a este aspecto subraya que cuando se tiene dinero las personas (los funcionarios públicos) pueden optar por usarlo «ya sea bien o mal» y afirma que «para hacerlo de la mejor manera es necesario poseer cierta virtud» (p. 79).

Infortunadamente existen personas dentro de los estamentos del gobierno argumentan que la corrupción es una manera «positiva» de mover o «aceitar» (SOTO 2003) la economía del país y por eso se empeñan en perpetuar esta práctica. Sin embargo, como ya se ha señalado anteriormente, lo cierto es que la «corrupción reduce el crecimiento económico», pues afecta negativamente «los incentivos a la inversión», ahuyentando a los potenciales empresarios, en especial a «inversionistas extranjeros» que si tienen el know-how para llevar a cabo ciertos tipos de proyectos (SOTO, 2003).

Al hablar de economía dentro del marco de la ética pública, es necesario subrayar que no se trata simplemente de evitar o eliminar la corrupción y sus perversos mecanismos para el desvío de los dineros públicos, sino que los funcionarios, de cualquier rango, están llamados a propiciar e impulsar el uso más adecuado de esos recursos, esto es, distribuirlos de la mejor manera posible para dar respuesta a las necesidades más apremiantes de los ciudadanos. Encontrar ese equilibrio no es algo tan sencillo.

Otro aspecto, relacionado con el correcto manejo de los recursos públicos es la solidaridad con los más desfavorecidos en circunstancias adversas, como sucede cuando hay desastres

naturales. En estos casos puede decirse que es válido autorizar un «desvío de los recursos», en caso de que los fondos para riesgos e imprevistos no sean suficientes.

Celeridad:

Este principio hace referencia a la diligencia con la cual actúa un servidor público en el entorno que le concierne, realizando sus funciones con la mayor prontitud posible, haciendo un uso adecuado de los recursos que tiene bajo su cargo, incluyendo las diferentes tecnologías de la información disponibles.

Tiene como fin facilitarle la vida al ciudadano y está directamente relacionado con la eficiencia y la eficacia de la función pública. Comprende aspectos como: no demorar innecesariamente un trámite, atender oportunamente a cada ciudadano, buscar mecanismos expeditos para dar solución a los requerimientos de los ciudadanos, informar con claridad sobre los procesos y sobre los responsables, ser claros en los costos, etc.

Imparcialidad:

Esto hace referencia al hecho de que, en el ejercicio de la administración pública, deberán atenderse los diferentes requerimientos de los ciudadanos sin preclusiones de afecto o vínculo alguno, lo que se traduce en acciones basadas en el respeto a la dignidad de todas las personas. De igual manera, las decisiones no pueden resultar subjetivas o injustas y para ello el funcionario deberá desarrollar una capacidad de buen juicio, de decisión ecuaníme, de templanza (BAUTISTA 2017).

De igual manera, actuar con imparcialidad como funcionario público significa «asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin ninguno [tipo] de discriminación» (LÓPEZ & BENAVIDES 2013, p. 20) lo que significa tratar a todos por igual no solo en cuanto al respeto que cada persona merece, sino también en lo relacionado con los procedimientos que se deban llevar a cabo para solucionar casos similares.

El principio de imparcialidad está cobijado por la ley colombiana y, además de lo ya dicho, tiene como fin equilibrar y regular las relaciones entre el Estado y los ciudadanos. La imparcialidad se constituye así en un deber y una obligación de cualquier funcionario

público y su incumplimiento puede ser incluso sancionado jurídicamente (ACOSTA & MINA, 2021).

Publicidad:

Es uno de los principios más importantes en cuanto a la interacción del Estado con la ciudadanía; hace referencia a la dinámica de divulgación de los actos realizados, o en proceso de desarrollo, por parte de las entidades adscritas al Gobierno. Aquí la publicidad tiene el firme propósito de garantizar la transparencia de los actos y de la información que se brinda, de tal manera que las partes intervinientes o interesadas puedan conocer, de forma y de fondo y sobre de todo de manera oportuna, las decisiones y/o actuaciones del Gobierno de turno que puedan beneficiar o afectar su diario vivir. Para el caso de Colombia, resulta pertinente mencionar en este punto lo estipulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo³ sobre este aspecto:

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

2.3.LA SINERGIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Atendiendo la dinámica del sector y de su constante evolución, es necesario construir competencias que desarrollen el potencial y el talento de los servidores públicos al interior de las instituciones, el desarrollar habilidades de relacionamiento, discernimiento e identificación de posibles escenarios para tener criterios suficientes a la hora de tomar decisiones o ejecutar las acciones que corresponda.

Esto impacta de forma directa el funcionamiento de la Administración y es de su completa responsabilidad, actualizarse y adaptarse al entorno. La promulgación de una misión y

³ Art. 3 Ley 1437/2011

visión o de un programa de Gobierno, no es suficiente al momento de direccionarlo, es la sinergia de una serie de componentes lo que hace que el funcionamiento se desarrolle de la mejor manera posible, asegurando en todo momento un comportamiento ético e integral.

Para el caso colombiano existe una entidad denominada Departamento Administrativo de Función Pública, cuyo objetivo principal es brindar asistencia técnica, estratégica y transversal al Gobierno Nacional, asistiendo a las instituciones y a los servidores públicos. Para ello se ha creado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual se encuentra regulado por el art. 2.2.22.3.1/Resolución 1499/2017. Este modelo tiene como fin guiar a los funcionarios en el ejercicio de su gestión, estandarizando procesos y procedimientos al interior de las entidades.

El MIPG opera a través de siete dimensiones, las cuales deben funcionar de manera articulada. En ellas se reúnen políticas de gestión y de desempeño permitiendo así que el Modelo pueda operar adecuadamente, haciendo seguimiento y evaluación a los procesos de cada entidad. Igualmente, el MIPG tiene una alta influencia en la toma de decisiones en los diferentes niveles de la administración pública. Dentro de los principales objetivos de la implementación de este sistema se encuentran los siguientes:

- Fortalecimiento de liderazgo y del talento Humano.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación.
- Desarrollar una cultura organizacional sólida.
- Promover la coordinación interinstitucional.
- Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana.

La interacción integra los sistemas de desarrollo y de gestión de calidad ya que se articula con el sistema de control interno de cada entidad, permitiendo que todos los funcionarios conozcan los procesos respectivos para cada función, generando así mayor confianza, apropiación de una cultura de legalidad, eficiencia y generando los resultados esperados, de acuerdo con el Plan de Desarrollo del gobierno.

El MIPG está definido como un “marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad de servicio”⁴.

Actualmente el Modelo opera en torno a las siguientes dimensiones:

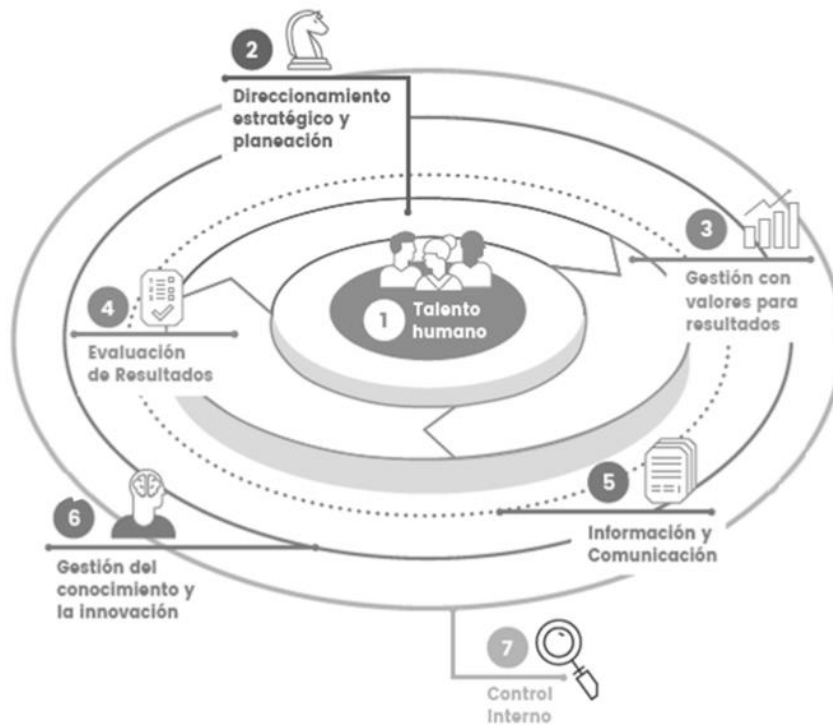


Figura 4: Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg> consultado el 10 de octubre de 2022.

A continuación, se describen de manera sintética, cada una de estas dimensiones:

Talento Humano:

El propósito principal es brindar los diferentes mecanismos o herramientas para administrar de forma integral el talento humano durante el ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro), planes de provisión de empleo, planes de capacitación y desarrollo, formación de competencias, seguimiento al desempeño y la aplicación de estímulos para generar un sentido de pertenencia para con la Entidad y el Estado.

⁴ artículo 2.2.22.3.2 del RDL 1083/2015, modificado por el RDL 1499/2017

Direccionamiento estratégico y planeación:

El eje fundamental para desarrollar esta dimensión es la misionalidad de la entidad, saber que ofrece y a que grupo de la ciudadanía van dirigidos los servicios a prestar, determinando las metas y resultados a alcanzar, identificando los recursos humanos, financieros y logísticos con los cuales cuenta, definiendo la estrategia para la consecución de los objetivos bajo los principios de eficiencia y eficacia.

Gestión con valores para resultados:

El objetivo principal es guiar a las entidades en la consecución de objetivos de acuerdo con la planeación institucional en el marco de los valores del servicio público ofrecido, para poder atender esta necesidad es necesario abordar desde dos perspectivas de atención, de la ventanilla hacia adentro y de la ventanilla hacia afuera.

Evaluación de resultados:

Por medio de esta dimensión se promueve el seguimiento a la gestión para conocer los diferentes avances en base a lo planeado estratégicamente, establecer acciones para la mitigación y/o materialización de riesgos.

Dentro de los diferentes mecanismos de seguimiento se encuentran los indicadores los cuales en su hoja de ruta deberán establecer la situación actual de la entidad, generando alertas y brindando soporte para la toma de decisiones, de manera oportuna que permita el cumplimiento de objetivos, la protección de recursos y la satisfacción de los ciudadanos.

Información y comunicación:

La ejecución de esta dimensión debe garantizar una constante interacción con la ciudadanía; para ello debe contar con múltiples canales de acceso y todo lo previsto por la Ley. La idea central es que la información llegue de manera oportuna a los colaboradores, fomentando así una cultura de la eficiencia y la eficacia en la comunicación.

Gestión del conocimiento y la innovación:

La razón de ser de esta dimensión radica en el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos, atendiendo a las necesidades que se van presentando y difundiendo el conocimiento entre los grupos de valor, ya que las entidades deben garantizar el respectivo análisis de la información, así como su evaluación y la retroalimentación, a fin de mejorar lo que sea necesario para garantizar un funcionamiento cada vez más eficiente del Estado.

Control Interno:

Esta dimensión es la clave durante el flujo dinámico del MIPG, ya que interviene en cada una de sus etapas, evaluando situaciones posibles de riesgo, estableciendo diferentes mecanismos de control, monitoreando y supervisando cada uno de los procesos clave y valorando así la efectividad de los planes de mitigación para que el riesgo no se materialice.

2.4.SOBRE EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

Como fruto de este modelo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) creó el Código de Integridad, para lo cual se diseñó y aplicó una encuesta en la que participaron más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, tomando como base una lista de valores, de los cuales se eligieron los cinco con mayor votación. Posteriormente cada entidad escogió dos valores adicionales de acuerdo con sus funciones, para poder interiorizarlos e implementarlos.

Una vez elegido los valores con los cuales la administración y los funcionarios se sienten identificados, es necesario comunicarlos, estableciendo diferentes canales para su adecuada apropiación al interior de cada entidad. Para esto se ha visto que es indispensable desarrollar diferentes campañas para su promulgación, teniendo como objetivo primordial generar confianza en la ciudadanía, para lo cual cada institución debe incentivar la entrega de información de manera eficiente, clara y transparente.

Los servidores públicos deben tener siempre presente que son la cara más visible y directa del Gobierno ante la ciudadanía y por ello, deben estar totalmente comprometidos, inspirar

confianza, trabajar desde la óptica de la innovación y la eficiencia, y prestar servicios basados en la excelencia.



Figura 5: Triángulo de la Integridad Pública – Departamento Administrativo de la Función Pública 2017, disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/tema-4/1-introduccion.html> consultado el 10 de octubre de 2022

A la base de este triángulo, como el nombre de la imagen lo indica, está la integridad, que debe ser el elemento principal en las actuaciones de los funcionarios públicos, ya que este valor favorece el generar de confianza y es la base para la expresión de los otros valores que se mencionan, como son la honestidad, el respeto, el compromiso con la institución y con la ciudadanía, la diligencia y la justicia.

Tras la votación realizada por el DAFP, el Código de Integridad de las instituciones públicas de Colombia quedó compuesto por 5 valores, a los cuales, como ya se ha mencionado anteriormente, cada entidad agrega dos valores con los que más se identifica, de acuerdo con la función que cumple en el engranaje del Estado. Aquí vale la pena transcribir parte de la introducción del Código de Integridad, que debería ser interiorizado y aplicado por todo servidor público en el desarrollo de sus labores.

«Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las

organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos». ⁵

A continuación, se hace una reflexión crítica sobre cada uno de los valores contemplados en el Código de Integridad.

De la Honestidad:

Es un valor que hace referencia a la calidad humana, en concordancia al comportamiento, ligado a un interés general buscando maximizar el bienestar de la sociedad, basado en la verdad generando credibilidad y confianza y actuando sobre las bases de la rectitud, este es uno de los valores más importantes referentes al comportamiento ético y profesional (RODRIGUEZ, M & BUSTAMANTE 2008).

En las actividades diarias los servidores públicos deben actuar con la sinceridad necesaria, incluso cuando se puedan presentar inconvenientes, el error puede radicar en ocultar información de trascendencia para la operación del área a la cual pertenece. Cuando existen vacíos éticos en los servidores públicos, se da un espacio para la aparición de conductas de corrupción, lo que no solo va en detrimento de la entidad en la que trabaja el funcionario, sino de él mismo, de su familia y por supuesto de la ciudadanía a la que supuestamente sirve y de cuyos impuestos se paga su salario.

Del Respeto:

El trato digno hacia las personas es parte esencial del servicio público. Edificar relaciones basadas en el respeto, la aceptación y la admiración a las diferencias, reconociendo las

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública - Código de Integridad, 2019.

virtudes y la variedad de criterios que se puedan presentar, no solo favorece al ciudadano que recibe el servicio, cualquiera que sea, sino que incide en el ambiente laboral.

Todo funcionario público debe evitar cualquier trato discriminatorio, así como el juzgar a cualquier persona con base en prejuicios. Sea cual sea su función dentro de la entidad, debe buscar que el respeto sea la regla para entablar relaciones con los demás, tanto con sus colegas como con los ciudadanos.

Aquí vale la pena mencionar lo que URANGA, RENTERÍA & GONZÁLEZ (2016, p. 188) anotan sobre este valor:

«El respeto es un tema que cada día va cobrando mayor interés en el mundo moderno, tanto que esta palabra ha dejado de ser un misterio para introducirse en el vocabulario de toda persona, su poca formación en el seno familiar genera como consecuencia graves conflictos en los contextos en los que se interactúa, con una latente provocación de situaciones violentas».

En otras palabras, el respeto además de facilitar la comunicación con los demás, propicia las condiciones para construir un país en paz, empezando por lo cotidiano. Es decir, la paz no se cimienta sobre la no violencia sino sobre el respeto que debería caracterizar la forma como nos relacionamos unos con otros en todo contexto y lugar.

Del Compromiso:

Si bien ya se ha señalado la importancia de este valor en el desempeño efectivo y eficiente de las labores que debe realizar un funcionario público, conviene aún enfatizar sobre este. El papel que juegan las entidades del Estado en lograr un bienestar general para toda la población amerita, sin lugar a dudas, un profundo sentido de compromiso por parte de cada persona que tiene la posibilidad de trabajar en una entidad del Gobierno.

Ser comprometido significa realizar las labores que le corresponden con pasión, no solo porque es un deber, sino ante todo porque se es consciente de que es así como se construye un país próspero, justo y sostenible.

En relación con este valor, SÁNCHEZ (2014) anota lo siguiente: «La palabra compromiso significa obligación o promesa. Cuando hablamos de obligación, viene siempre a nuestra

mente algo desagradable, ruin, sin placer. Cuando el profesional hace lo que ama y realiza su actividad con pasión, sabe mejor que nadie las responsabilidades de su actividad profesional: sin embargo, no pierde el placer al realizarla».

En consecuencia, un buen profesional no debe realizar sus labores por obligación ya que se va a transmitir esa sensación de obligatoriedad; un excelente profesional busca la manera de hacer su labor en beneficio de la sociedad a la que sirve y de la que hace parte. Actuando de esta manera encontrará una motivación para desempeñar sus funciones y cumplir las expectativas de la ciudadanía, con la calidad, transparencia, eficiencia y eficacia que esta espera de los servidores públicos.

De la Diligencia:

Ser un servidor público diligente implica conocer en primera instancia cuales son las funciones y responsabilidades a cargo, para poder desarrollarlas de manera eficiente con una muy buena atención, con destreza y siempre buscando alternativas para hacerlo cada vez mejor y con mayor calidad. Para ello es importante identificar los diferentes distractores o eventuales procesos que no permiten cumplir a cabalidad los objetivos planteados, se debe trazar una lista de tareas diarias estableciendo el nivel de avance para alcanzar la meta del equipo del que hace parte.

Un funcionario diligente conoce el valor y el esfuerzo de conseguir los recursos públicos, que claramente son escasos. Teniendo esto presente sabe administrar lo que se le ha asignado, evita despilfarros y gastos innecesarios, ya que gestiona de la mejor manera posible esos recursos, implanta políticas de razonamiento de uso de recursos y propende por una cultura del cuidado al interior de la institución en la que trabaja.

Ser diligente también implica ser proactivo en todo lo que se le encomienda. En este sentido, los servidores públicos deben estar atentos a buscar soluciones a los problemas que puedan presentarse y generar muy buenos resultados, incluso por encima de lo esperado, ya que las expectativas de la ciudadanía son muy altas. Una persona diligente ama lo que hace, realiza las tareas con empeño, dedicación, voluntad y actitud.

De la Justicia:

La ciudadanía espera que las entidades del Estado actúen con base en el principio de la justicia y la honestidad. En este sentido cabe mencionar que los servidores públicos pueden ser sancionados por omisión o por extra limitación de sus funciones. Así, el valor de la justicia debe guiar siempre la forma en que se definen criterios de acción, a fin de no afectar los derechos de los ciudadanos. Actuar desde la justicia significa actuar siempre y en todo momento con rectitud y con la consciencia clara de lo que implica ser un servidor público, sin importar el cargo que se desempeñe.

Actuar con justicia implica también respetar todos los grupos de interés, sin importar su creencia, protegiendo siempre los derechos de cada una de las personas, actuando en base de la dignidad como persona y como institución, esto implica ser imparcial en el ejercicio de las labores y para lograrlo se debe conocer el entorno en el cual se está operando, ya que el trato debe ser equitativo, respetuoso, formal y muy cercano para que la ciudadanía entienda el rol que ejerce el servidor público ante la sociedad, que siempre se le respetará y se le brindará la atención necesaria base fundamental para estimular la confianza.

Los anteriores valores definidos hacen parte de los establecidos por el Departamento de la Función Pública para todas las entidades del Estado, como base de operación en cada una de las actuaciones de las diferentes instituciones. Ahora bien, como se había mencionado anteriormente es potestativo, al interior de las diversas entidades que conforman el aparato estatal colombiano, el escoger dos valores adicionales que representen fielmente a la institución y que los colaboradores también se sientan identificados con ellas. En el caso del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entidad del Orden Nacional y cabeza del sector Vivienda en Colombia, se adoptaron los valores de pertenencia y solidaridad.

Con la resolución 0930/2019 se emite oficialmente el Código de Integridad para el Ministerio de Vivienda, el cual armoniza el código de ética establecido desde el año 2012. En dicha resolución la entidad aclara que no se suprimió ningún valor, al contrario, se correlacionan, de manera que hace que este código sea integral, abarcando los ejes primordiales sobre los que se desarrollan las labores diarias por parte de los servidores de esta entidad. El Ministerio escogió los siguientes valores en función de su razón de ser y de su labor frente a la ciudadanía: Pertenencia y Solidaridad.

De la pertenencia:

«Considerar como propios e importantes los éxitos y las adversidades, como un compromiso personal de satisfacción y mejora continua en los procesos institucionales». Resolución 0930/2018 Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Anteriormente se ha subrayado la importancia de establecer un flujo de comunicación asertivo al interior de las organizaciones, lo cual incluye la realización de talleres de formación, capacitaciones y dinámicas continuas que fomente en los funcionarios una consciencia plena de la razón de ser de las entidades públicas y la importancia de la labor prestada. En este sentido se hace necesario trabajar fuertemente por el reconocimiento del Good Will, el cual es capaz de inspirar ese prestigio y buen nombre por el servicio prestado utilizando siempre las mejores prácticas para desarrollarlo.

Para afianzar el sentido de pertenencia hacia las instituciones, los funcionarios deben apropiarse de cada una de las decisiones y actividades que se realicen, evitando a toda costa la apatía y la resistencia a la participación. Por ello es tarea de cada uno de los líderes de grupo tratar de involucrar a todos sus colegas en las decisiones y el establecimiento de las metas colectivas y así lograr un gran nivel de participación.

De la solidaridad:

“Trabajar en equipo en un ambiente de respeto y colaboración. Condición del servidor público con la ciudadanía y los compañeros de su entidad para manifestar sociabilidad y cooperación”. Resolución 0930/2018 Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

La solidaridad es un valor íntimamente ligado a la vocación de servicio que debe caracterizar a todo funcionario público. Seguramente hay cargos y funciones particulares que requieren una alta dosis de este principio ético y moral. Sin embargo, en un tema tan primordial como la vivienda, ser solidario con quien no la tiene es una condición sine qua non para trabajar con diligencia y compromiso en buscar soluciones a esta problemática.

Aquí cabe resaltar lo que menciona GUTIERREZ (1992, p. 70) sobre este valor y que resalta su importancia en el buen desempeño de las labores que realiza un funcionario público de este o de cualquier otro ministerio:

«Nada se entendería sin la óptica de la solidaridad. Pero no encerrada en su propia palabra, sino como algo vivo que salvaguarda la prioridad del hombre, implicándolo responsablemente en el proyecto, siendo el motor de la actividad imaginativa al facilitar el clima de confianza para que el grupo pueda ser participativo, emprendedor, adaptable y eficaz».

2.5. EL MÉRITO EN EL SERVICIO PÚBLICO EN COLOMBIA.

El sistema meritocrático en Colombia ha estado ligado a la función pública de manera directa desde el año 1991, gracias a la Constitución Política y actualmente es liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad autónoma e independiente y la cual según la Constitución Política de Colombia en su art. 130 es «la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos», el enfoque de su misionalidad está direccionada a respaldar la igualdad de condiciones de ingreso y el desarrollo del empleo dentro de unas condiciones óptimas del buen funcionamiento del sistema de carrera administrativa, para garantizar el campo de aplicación y de regulación de sistema de mérito se estableció la Ley 909/2004 con el objetivo adicional de establecer los principios que deben regular la gerencia pública.

En consecuencia para poder garantizar un sistema de mérito en la administración es necesario un esfuerzo considerable y la sinergia de cada una de las entidades con la CNSC, ya que las diferentes instituciones deben reportar cada uno de los empleos con el fin de contar con una base de datos y poder suplir la necesidad de los requerimientos de personal, cuando no se realiza concursos periódicos en las entidades o quizás la entidad es nueva, la forma de suplir el personal a cargo puede llegar a ser muy subjetivo, con esto se hace referencia a que puede ser una vinculación a conveniencia y hasta favoreciendo los intereses de unos pocos, es por ello que se ve la necesidad de garantizar el acceso a la

función pública de la forma más transparente y meritoria posible y así evitar actos de corrupción en el ejercicio de las labores.

A lo largo de los años la imagen de la administración pública ha sido desdibujada por el mal actuar de algunos funcionarios y/o directivos, quizás una de las percepciones más fuertes ha sido orientada a que las personas que se encuentran vinculadas a la administración, lo han logrado con ayuda política con el fin del favorecer a alguien en particular, seguido a esto la connotación es que las personas no cumplen con sus labores, no se controla las actuaciones y más grave aún que no se cumple con los objetivos institucionales.

De allí la importancia de que el sistema del mérito funcione a cabalidad en el país, en Colombia poco a poco ha ido evolucionando en el sentido de alcance a la ciudadanía ya que en sus inicios no contaba con una plataforma robusta que soportara la cantidad de registros, esto hacia que colapsará o que la información que se presentara allí fuera desactualizada creando así desconfianza entre las personas interesadas en ingresar, los procesos ofertados en los primeros diez años fueron muy lentos en todo su desarrollo ya que no contaban con equipos jurídicos y de desarrollo robustos para atender todas las necesidades, ya que es muy común que cuando se realizan concursos se presenten demandas judiciales, tutelas y requerimientos de todo tipo, atrasando así el proceso correspondiente; Existen miles de casos en los cuales las personas podrían haber superado todos los requisitos de ingreso y ganar el concurso pero el acto de posesión y nombramiento se daba hasta 8 años después, en muchas ocasiones las personas desistían de esa vinculación ya que la oferta económica de ese cargo ya no es atractiva después de tantos años, y así se perdía todo el proceso para suplir diferentes cargos de manera meritoria.

En consecuencia fue necesario apostar por la inversión en infraestructura tecnológica capaz de soportar procesos robustos para así atender la necesidad de miles de colombianos, mediante la creación de una plataforma única denominada SIMO y sus siglas Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad en ella se han ofertado alrededor de 311.000 vacantes, en la cual cualquier persona de forma gratuita puede registrarse y vincular toda la información de formación académica y experiencia laboral, según datos de la CNSC en la actualidad hay 3 millones de inscritos y en búsqueda de una oportunidad

laboral con la garantía de trabajar con el Estado, sin embargo el proceso no ha sido fácil y por ello la Comisión ofrece cursos y capacitaciones mediante la escuela virtual.

La CNSC tuvo un intento fallido con la creación de una aplicación de SIMO para dispositivos móviles la cual no soportó la capacidad de consulta y de información, estuvo muy poco tiempo disponible al público y no ofrecía en tiempo real información de calidad, razón por la cual desistieron de dicho modelo pero si manejan una aplicación para la Evaluación del Desempeño Laboral EDL app, la cual entró en funcionamiento en el año 2019 dirigida a los Jefes de Personal para poder llevar a cabo un control eficiente de la gestión de los funcionarios vinculados a la carrera administrativa.

De acuerdo con la (FJ STC 288/2014), el Tribunal se fundamenta en 3 criterios para definir la carrera administrativa en Colombia el primero de ellos hace referencia al campo histórico «durante la historia del constitucionalismo colombiano se han planteado distintas reformas constitucionales y legales dirigidas a otorgar preeminencia al sistema de carrera administrativa como la vía por excelencia para el ingreso al servicio público, con el fin de eliminar las prácticas clientelistas, de ‘amiguismo’ o nepotismo, acendradas en la función pública y contrarias al acceso a los cargos del Estado de modo equitativo, transparente y basado en la valoración del mérito de los aspirantes», este ha sido quizás el eje principal por el cual aún las directrices de la CNSC se rige para poder suplir los cargos ofertados bajo principios de eficiencia, mérito e igualdad anulando cada vez más prácticas indebidas como tráfico de influencias al ingreso a las entidades, manipulación de resultados de procesos de ingreso o brindar información que conduzca al error en su aplicación, se busca principalmente brindar la confianza y el respeto hacia una institución que trabaja con la gente y para la gente.

El segundo criterio hace referencia a la parte conceptual y enmarca a la «la carrera administrativa es un principio de naturaleza constitucional que cumple el doble propósito de servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, así como conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes» este criterio enmarca las comúnmente llamadas reglas de juego o de operación

al momento de acceder a la carrera administrativa, no es suficiente con acceder es imprescindible el acompañamiento por parte de las entidades durante el recorrido o ciclo de vida del servidor público denominado: ingreso, permanencia y retiro y de allí que surgen cada una de las necesidades para el desarrollo bajo todos los criterios de eficiencia, eficacia cumpliendo a cabalidad los principios y valores éticos que ello demanda.

El tercer criterio descrito hace hincapié lo teológico y en «cumplir con los fines de transparencia, eficiencia y eficacia de la función administrativa y, de manera más amplia, del servicio público, a través del concurso público de méritos que permite la escogencia de los aspirantes más idóneos»; Cada uno de los criterios anteriormente descritos hacen parte del engranaje y son base fundamental para el desarrollo de la meritocracia en Colombia, al seleccionar el talento más idóneo se busca principalmente que cumpla todos los criterios de selección y para ello es necesario superar unos filtros y puntuar con las calificaciones más altas posibles para así sobresalir sobre la generalidad y empezar el camino de la carrera administrativa la cual «hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991» (FJ STC 288/2014).

3 Metodología.

3.1.1 Unidad de análisis

A fin de lograr una visión lo más amplia posible del problema se ha diseñado una encuesta a través de la cual se busca entender la percepción de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de Colombia, sobre la ética en el servicio público. La encuesta se aplicó de manera aleatoria a un total de 80 personas que participaron voluntariamente en el estudio.

3.1.2 Tipo de Investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, toda vez no se van a manipular variables, por otra parte, la información recolectada se analizará mediante cálculos estadísticos. El objetivo aquí es revisar los fenómenos que ocurren en un contexto

natural para posteriormente analizarlos (HERNANDEZ, FERNANDEZ & BAPTISTA, 2014).

Esta investigación es de carácter retrospectivo, basada en sucesos ya pasados que se van a analizar de manera ordenada, con base en unos criterios determinados y establecidos en el marco teórico para comprender el presente (GONZALEZ, 2019).

Como ya se ha señalado, el objetivo central es determinar la percepción de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de Colombia, y establecer si hay necesidad o no de proponer una formación efectiva en materia de ética aplicada al servicio público.

3.1.3 Enfoque de Investigación

Se realizará un proceso de investigación sistémico, empírico y crítico en la cual se hará la recolección de datos para su posterior análisis (HERNANDEZ, FERNANDEZ & BAPTISTA, 2014), a fin de lograr una mejor comprensión de lo que sucede en la administración pública, más exactamente en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

3.1.4 Instrumento utilizado

Se realiza un sondeo, compuesto por 17 preguntas, 5 de ellas sobre datos generales y el resto relacionadas con el tema de estudio, el cual fue contestado por personas vinculadas al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (ver Anexo A). Este sondeo (encuesta estructurada) se diseñó con Google Forms y se envió por correo electrónico a funcionarios del Ministerio durante la semana del 28 de noviembre del año en curso. En total se recibieron 80 respuestas que se exponen y analizan en el siguiente apartado.

4 Resultados

Como ya se ha señalado, la encuesta utilizada para este estudio consta de un total de 17 preguntas, de las cuáles 5 recogen datos generales. Con el fin de facilitar el análisis de la información recolectada, se presentan a continuación las respuestas discriminadas una a una con el gráfico correspondiente.

En primer lugar, la población que participó en este estudio compuesta por los 80 funcionarios que voluntariamente respondieron la encuesta, tiene las características que se detallan en la siguiente tabla.

4.1 Información general

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la población

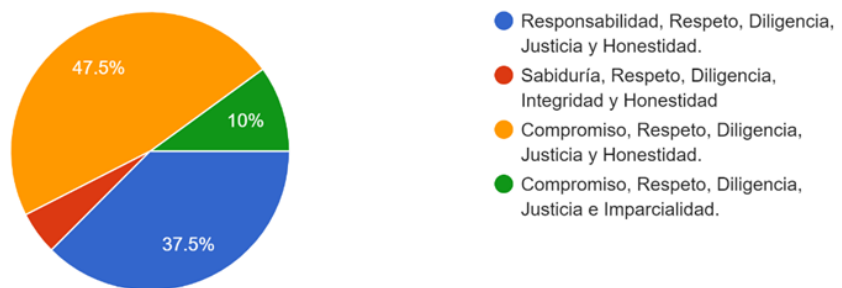
CARACTERÍSTICA	COMPOSICIÓN ESPECÍFICA
Sexo	53,8%: Masculino 45%: Femenino 1,2%: Otro
Tipo de vinculación laboral	Funcionario de carrera administrativa o provisional: 50% Funcionario de libre nombramiento: 11,3% Contratista: 37,5% Subdirector técnico: 1,2%
Máximo nivel educativo alcanzado	Secundaria: 5% Pregrado: 27,5% Postgrado: 53,8% Maestría: 13,7%
Tiempo de vinculación con el Ministerio	De 0 a 3 años: 35% De 4 a 7 años: 22,5% De 8 a 12 años: 23,8% 13 años o más: 18,8%
Área en la que labora	Misional: 18,8% Apoyo: 46,3% Evaluación: 15% Estratégica: 20%
Total de participantes en el sondeo: 80	

Dadas ya las características sociodemográficas de la población que participó en el estudio, ahora se procede a mostrar y analizar las respuestas obtenidas en las demás preguntas (de la 6 a la 17) de la encuesta (ver Anexo A).

4.2 Respuestas a la pregunta 6 – Los cinco valores

6. De la siguiente lista, seleccione los 5 valores universales que aplican a las Entidades del Estado, descrito en el Código de Integridad:

80 respuestas



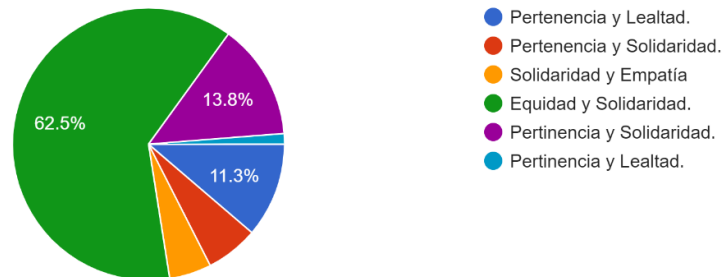
Gráfica 1. Preguntas 6: valores descritos en el Código de Integridad

En este caso, la respuesta correcta es la tercera opción, esto es: compromiso, respeto, diligencia, justicia y honestidad, lo que significa que solo un poco menos del 50% de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, conocen el Código de Integridad. Ahora bien, cabe señalar que la opción 1 solo se diferencia en un valor con respecto a la opción 3. Esto es un resultado positivo, ya que se infiere que las personas que trabajan en el Ministerio, independientemente del tipo de cargo que tengan, conocen los valores esenciales que deben regir el servicio público en Colombia.

4.3 Respuestas a la pregunta 7 – Los dos valores del Ministerio de VCT

7. De la siguiente lista, seleccione los dos valores que adoptó el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio los cuales se armonizan en el código de ...a misionalidad y a la razón de ser de esta entidad:

80 respuestas



Gráfica 2. Pregunta 7: Valores adoptados por el Ministerio de V., C. y T. en el código de integridad

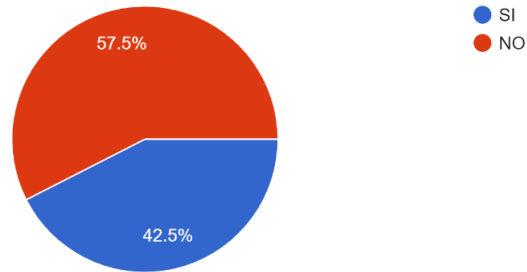
Para esta pregunta, la respuesta correcta es la segunda opción, es decir, pertenencia y solidaridad, señalada solo por el 13,8% de los participantes en la encuesta. El mayor porcentaje, 62,5%, corresponde a Equidad y Solidaridad. Esto puede leerse de dos maneras: en primer lugar, es evidente el desconocimiento del código interno del Ministerio, pero por otro lado esta respuesta demuestra que para los funcionarios actuales, la equidad es un valor fundamental. Quizá conviene que la entidad revise qué puede ser más vinculante para sus empleados y tener mayor repercusión en el compromiso que estos adquieran con las labores que desarrolla el Ministerio y con la apropiación de la ética como principio rector de todas sus actuaciones.

4.4 Respuestas a la pregunta 8 – Campañas de socialización

La respuesta obtenida en este punto de la encuesta demuestra que más del 50% de los funcionarios del Ministerio desconocen las campañas que realiza el Ministerio para socializar los valores del Código de Integridad de esta entidad. Esto explica, en parte, las respuestas obtenidas en las dos preguntas anteriores y además hace ver la necesidad de que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio desarrolle campañas más visibles y contundentes a fin de que sus funcionarios se apropien a fondo de los valores que deben guiar su labor diaria.

8. ¿Tiene conocimiento de las diferentes campañas de socialización de los valores del código de integridad que se han llevado a cabo en el Ministerio?

80 respuestas

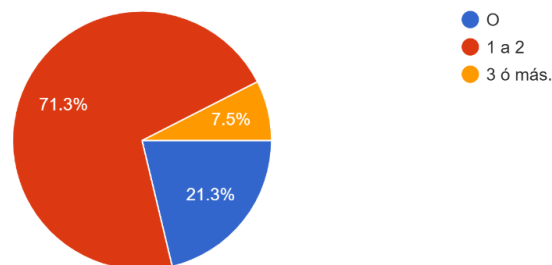


Gráfica 3. Pregunta 8: Conocimiento sobre las campañas de socialización del Ministerio

4.5 Respuestas a la pregunta 9 – Campañas de sensibilización al año

9. ¿Cuántas campañas de sensibilización de los valores del código de integridad realiza el Ministerio en el año?

80 respuestas

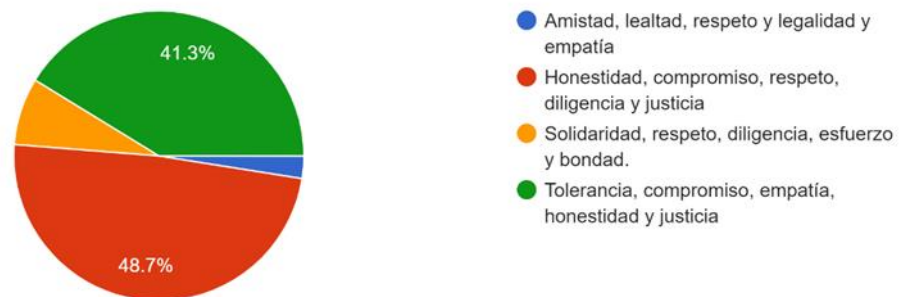


Gráfica 4. Pregunta 9: Campañas de sensibilización de los valores del código de integridad por año. De estas respuestas llama la atención que un 21,3% de los encuestados ha señalado que el Ministerio no realiza campañas de sensibilización de los valores que conforman el código de integridad. Si bien no es un porcentaje muy alto, si es significativo y explica también el desconocimiento de los dos valores que, al menos en teoría, deberían identificar a los funcionarios de esta institución gubernamental.

4.6 Respuestas a la pregunta 10 – Valores que deberían regir la labor de un funcionario

10. ¿Cuáles valores deben regir la labor de un funcionario de este Ministerio?

80 respuestas



Gráfica 5. Preguntas 10: Conocimiento sobre los valores descritos en el Código de Integridad

Las respuestas obtenidas en esta pregunta corroboran los resultados de la pregunta No. 6. La diferencia entre una y otra realmente es mínima. En la pregunta 6, un 47% respondió acertadamente, mientras que en esta lo hizo un 49% de los encuestados. Sin embargo, en relación con la segunda opción con mayor porcentaje (41,3%), hay una mayor diferencia, ya que en este caso la respuesta contiene dos valores que no están contemplados en el código de integridad. Esto ratifica que hay un cierto desconocimiento de los valores éticos que deberían regir la labor de cualquier funcionario del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y que por ende la entidad debería diseñar e implementar mejores campañas que impulsan la interiorización y puesta en práctica de una ética pública por parte de todos los funcionarios que laboran en ella.

4.7 Respuestas a la pregunta 11 – Sobre los valores establecidos en el Código de Integridad

Esta pregunta en particular, junto con la 17, daba un espacio para que cada participante diera su opinión personal sobre el tema de la ética pública.

11. ¿Considera que los valores establecidos en el código de integridad son importantes y que contribuyen al desarrollo y al buen funcionamiento del Ministerio, en el cumplimiento de la misión y visión?

De los 80 funcionarios que participaron en este sondeo, 77 respondieron esta pregunta y todos coincidieron en afirmar que, sin lugar a dudas los siete valores establecidos en el Código de Integridad son importantes para el cumplimiento de la misión y la visión del

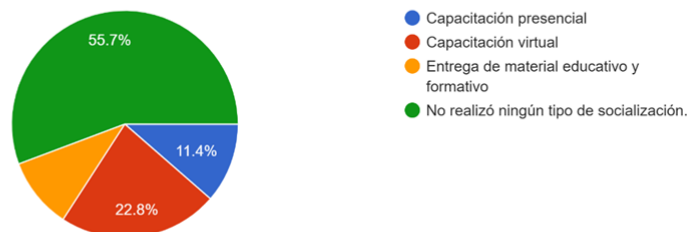
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. De los 77, al menos 30 dieron alguna explicación adicional, que en el fondo ratifica la idea central, esto es, que el código de integridad sí contribuye a que el Ministerio desarrolle sus funciones con calidad, eficiencia y efectividad, desde la óptica de una ética aplicada en el día a día al interior de la entidad.

No obstante, cabe señalar que tres de los encuestados también subrayaron que hace falta una campaña más fuerte y contundente para que este código tenga mayor repercusión en las acciones de todos los funcionarios que trabajan en este Ministerio. Si bien es un porcentaje mínimo el que pone en evidencia esta falencia, no debe pasarse por alto, pues ratifica lo encontrado en otras respuestas ya analizadas.

4.8 Respuestas a la pregunta 12 – Socialización al momento de la vinculación

12. Al momento de su vinculación laboral con el Ministerio de Vivienda, ¿de qué manera el grupo de talento humano socializó los principios y valores de esta entidad?

79 respuestas



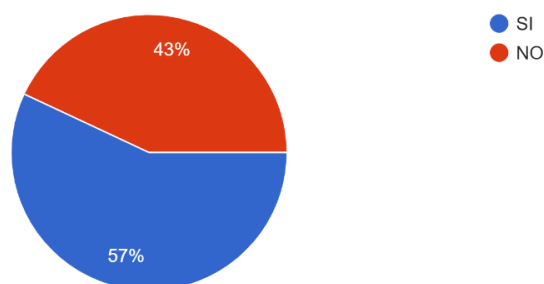
Gráfica 6. Pregunta 12: Socialización de principios y valores de la entidad en el momento de la vinculación

Estos resultados hacen ver que la institución no asume con rigurosidad la aplicación del Código de Integridad y por ende, cabe pensar que la ética no es un tema prioritario. A este respecto, habría que analizar qué tantos funcionarios suelen presentar comportamientos éticos en el desarrollo de sus labores, así como qué tan eficientes son en resolver las tareas que se les encomiendan o dar respuesta a las solicitudes que reciben por parte de la ciudadanía. En todo caso, este resultado corrobora que la entidad debe hacer un esfuerzo por darle más relevancia al tema de la ética.

4.9 Respuestas a la pregunta 13 – Comportamiento de los funcionarios en relación con el código de integridad

13. ¿Considera que el comportamiento de todos los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se rigen según los 7 valores d...or público establecidos en el código de integridad?

79 respuestas

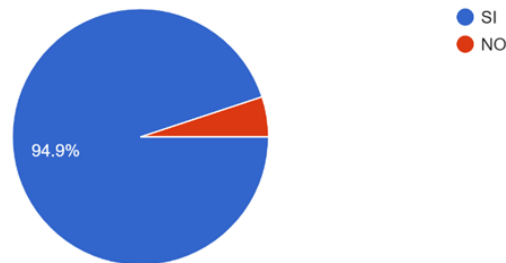


Gráfica 7. Pregunta 13: Comportamiento de los funcionarios del Ministerio, conforme al código de integridad

Los resultados que se observan en la gráfica 7 hacen ver, claramente, que al interior del Ministerio se dan con frecuencia hechos de corrupción, ya que el 43% de los encuestados (un porcentaje bien significativo) considera que el comportamiento de los funcionarios de esta entidad no se rige siempre por los siete valores establecidos en el Código de Integridad. Si bien el resultado no debe sorprender, no por ello deja de ser preocupante. Esto solo ratifica que la corrupción se ha normalizado, como se señaló previamente en el marco teórico.

4.10 Respuestas a la pregunta 14 – Comportamientos éticos

14. ¿Ha sido testigo de comportamientos éticos por parte funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio?
79 respuestas

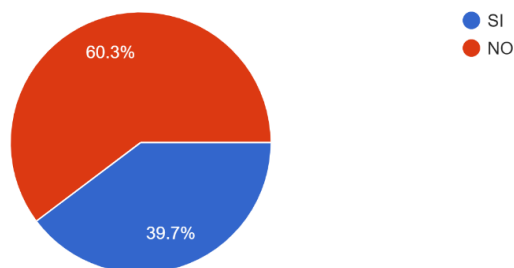


Gráfica 8. Pregunta 14: Percepción sobre comportamientos éticos en funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudadanía y Territorio

Este resultado es alentador y podría decirse que la problemática de la corrupción no es tan grave dentro de este Ministerio. Sin embargo, es necesario contrastar esta cifra con lo obtenido en la siguiente pregunta.

4.11 Respuestas a la pregunta 15 – Comportamientos NO éticos

15. ¿Ha sido testigo de comportamientos NO éticos por parte funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio?
78 respuestas



Gráfica 9. Pregunta 15: Percepción sobre comportamientos NO éticos por parte de funcionarios del Ministerio.

Esta respuesta corrobora lo ya visto en la pregunta 13, en cuanto a la percepción que tienen

las personas que participaron en esta encuesta sobre qué tanto los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se rigen por los siete valores contemplados en el código de integridad.

Por un lado, hay una percepción positiva en cuanto al comportamiento ético de muchos funcionarios (ver gráfica 8), pero también se evidencia que un porcentaje significativo de encuestados ha observado actos no éticos (ver gráfica 9) dentro de la entidad. El segundo resultado no demerita el primero, pero pone sobre la mesa, una vez más, la necesidad de reforzar la formación ética de los funcionarios públicos.

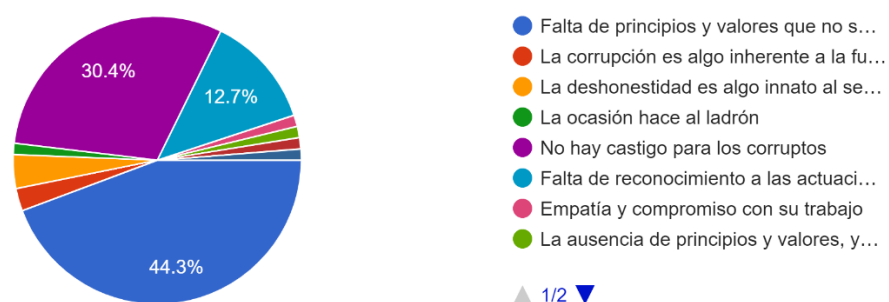
4.12 Respuestas a la pregunta 16 – Causas de los comportamientos NO éticos

De acuerdo con los resultados aquí obtenidos, las tres principales causas de las conductas no éticas por parte los funcionarios públicos son:

- Falta de principios y valores que no se inculcan desde casa (44,3%)
- No hay castigo para los corruptos (30,4%)
- Falta de reconocimiento a las actuaciones éticas (12,7%)

16. ¿Cuáles considera usted que son las principales causas de los comportamiento No éticos de los funcionarios públicos en Colombia?

79 respuestas



Gráfica 10. Pregunta 16: Percepción sobre las principales causas de comportamientos NO éticos de los funcionarios públicos en Colombia

La suma de los porcentajes de las tres causas principales es de 87,4%, y de esto un poco más del 50% corresponde al primer factor (falta de principios y valores que no se inculcan desde casa), y el resto a los otros dos. Esto parece indicar que la corrupción es una práctica que se aprende desde afuera y se manifiesta abiertamente en las entidades públicas, pues estas facilitan su aparición. También en las privadas, aunque quizá en menor proporción, pero esto no es objeto de este estudio y por ende no se profundizará en esta problemática.

4.13 Respuestas a la pregunta 17 – Estrategias a adoptar para impulsar la interiorización y práctica de la ética pública

En esta pregunta los encuestados han ofrecido una gran variedad de respuestas, pero las mismas se pueden categorizar en los siguientes grupos:

Cursos de capacitación en ética pública, que contribuyan a generar un cambio efectivo en el comportamiento de los funcionarios públicos y a permear el quehacer de todos los miembros de la institución. Esta es la idea más reiterada en las respuestas dadas por los funcionarios del Ministerio, seguida por la que se enuncia a continuación.

Realizar más campañas de sensibilización sobre la importancia de poner en práctica el Código de Integridad.

Poner de relieve las buenas acciones, esto es los comportamientos éticos, mediante reconocimientos o incentivos por parte de la institución.

Crear un equipo líder que incentive y promulgue la puesta en práctica de los valores y principios contemplados en el Código de Integridad.

El ejemplo por parte de los altos funcionarios.

5 Conclusiones

Las democracias se fortalecen en la medida en que los gobiernos muestran no solo resultados que apunten a favorecer el bien común, sino también transparencia, eficiencia y eficacia en la forma como se logren los programas estatales. Infortunadamente en la actualidad la mayoría de los estados, por no decir que todos, en América Latina están marcados por continuos actos de corrupción.

Las consecuencias de esta situación son múltiples y variadas, pero las más fuertes son el aumento de la pobreza, una mayor brecha entre ricos y pobres, violencia, desvalorización de la ética y un fuerte resquebrajamiento de la confianza en las instituciones del estado. Todo esto se convierte en un freno para lograr el progreso justo, equitativo y sostenible de las sociedades contemporáneas.

Ante la gravedad del problema, en Colombia, el Departamento de la Función Pública estableció un Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y un Código de Integridad, documentos que tienen por objeto orientar los procesos que se dan dentro de las instituciones públicas bajo reglas claras y teniendo como premisa el cumplimiento de los principios y valores que establece la ética, tanto a nivel colectivo como individual.

El Código de Integridad vigente contempla cinco valores fundamentales que deben caracterizar todas las decisiones y acciones de los funcionarios públicos en todas las instituciones del Estado. Dichos valores son: honestidad, diligencia, justicia, respeto y compromiso. A estos cinco principios, cada Entidad puede y debe agregar otros dos con los que esta se identifique más. Para el caso del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se han establecido como valores propios de la entidad, el sentido de pertenencia y la solidaridad.

En términos de los objetivos específicos propuestos para este TFM, se establecen las siguientes conclusiones:

PRIMERO

Establecer los valores y principios más ligados a la práctica de la ética pública en el contexto latinoamericano, en especial en Colombia.

De acuerdo con los autores consultados, la Constitución Colombiana establece que la función pública y por ende todos los empleados del gobierno están «al servicio de los intereses generales» y al hacerlo están en la obligación de actuar siempre y en todo momento bajo «los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones» (Constitución Política de 1991, citada en URREGO ET AL., 2018, p. 126).

Adicionalmente están los códigos de ética o códigos de integridad que se establecen al interior de cada organismo o entidad del Estado, como, por ejemplo, los Ministerios. En el caso particular del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el código de integridad contempla como principios éticos de la función pública los siguientes: honestidad, respeto, compromiso con la institución y con la ciudadanía, diligencia, justicia, sentido de pertenencia y solidaridad. De estos, los 5 primeros son comunes a todas las entidades del estado, mientras que los dos últimos son propios del Ministerio en el que se desarrolló este estudio.

Ahora bien, es evidente que estos principios no son suficientes en sí mismos. En otras palabras, no por el hecho de estar escritos en la Constitución y en los códigos de ética de las entidades públicas se puede garantizar su cabal cumplimiento y la abolición total de la corrupción como problema endémico de la sociedad Colombiana. Infortunadamente la malversación de los fondos públicos y demás delitos asociados a la corrupción siguen siendo parte del modus operandi de muchos funcionarios públicos. Existen diferentes propuestas para combatir este flagelo como son: capacitación permanente, cursos de ética pública con enfoque práctico, hacer un reconocimiento público a las actuaciones éticas de quienes trabajan para y con el Estado, entre otras.

SEGUNDO

Evaluar la incidencia del código de integridad en la manifestación de acciones éticas al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

A fin de valorar la incidencia del Código de Integridad en las actuaciones de los funcionarios públicos adscritos a este Ministerio, se aplicó una encuesta estructurada de 17 preguntas, mediante la cual se pudieron establecer los siguientes aspectos:

- Un porcentaje significativo de los funcionarios (poco más del 50%) no conoce bien cuáles son los valores fundamentales del Código de Integridad nacional.
- Un porcentaje también muy significativo de funcionarios (más del 50%) no conoce cuáles son los dos valores (pertinencia y solidaridad) propios del Código de Integridad que tiene el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de Colombia.
- La gran mayoría de los encuestados (algo más del 95%) coinciden en afirmar que el Código de Integridad contribuye de manera efectiva al cumplimiento de la misión y la visión del Ministerio. No obstante, resaltan que faltaría hacer más campañas para darlo a conocer entre los funcionarios de esta entidad.
- Por último, muchos de los encuestados anotaron que hay necesidad de establecer cursos de formación relacionados con la ética y con el Código de Integridad a fin de lograr una mejor y más efectiva implementación de los valores allí formulados. También resaltaron la importancia y la necesidad de realizar campañas de sensibilización relacionadas con este tema y, de igual manera, el hacer un reconocimiento explícito de las conductas éticas de los funcionarios.

TERCERO

Identificar las principales causas de los comportamientos no éticos al interior de las entidades públicas, desde la óptica de los propios funcionarios que laboran en ellas.

Según los encuestados, las principales causas de los comportamientos no éticos que se suelen dar entre funcionarios públicos de las entidades oficiales de Colombia son tres, a saber: los principios y valores éticos no se inculcan desde casa ($\approx 44\%$); no se castiga a los corruptos ($\approx 30\%$); y la falta de reconocimiento de las actuaciones éticas ($\approx 13\%$)

Referencias bibliográficas

ACOSTA ORTÍZ, N. P., OJEDA DE LA SERNA, V. & MINA PÁEZ, A. DEL C. La ética en la función pública. *Ecos de la Academia*, 7(13), 53-64. 2021.

AUSÍN DÍEZ, T. Ética pública para generar confianza. IVAP. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 9, 30-39. 2015.

BILBAO ALBERDI, G. Profesional responsable y ciudadano comprometido. Cap. 11. En: A. HORTAL y X. ETXEBERRIA (EDS.) *Profesionales y vida pública*. Bilbao: Desclée De Brouwer. 285-312. 2011.

BLIGH, M. & HATCH, M. J. If I belong, do I believe? An integrative framework for culture and identification. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2(1), 35-53. 2011.

BOLAÑOS-SALAMANCA, A. L.; BOLAÑOS-BONILLA, D. E.; DÍAZ-OLAYA, J. P. Corrupción, la revisoría fiscal y la necesidad de fortalecer los entes de control en las instituciones públicas. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 14(1), 20-27. 2017.

CASEY, C. "Come, join our family": discipline and integration in corporate organizational culture. *Human Relations*, 52(2), 155-178. 1999.

DÁVILA, M. C. & JIMÉNEZ GARCÍA, G. Organizational Identification and Commitment: Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15 (1), 244-255. 2012.

BAUTISTA, D. O. *La ética en los servidores públicos*. México: UPN. 2001.

BAUTISTA, D. O. *Ética para gobernar sin corrupción*. 1ª Edición. México, Instituto Nacional de Administración Pública. 2017.

DRYDYK, J. Foundational issues: how must global ethics be global? *Journal of Global Ethics*, 10(1), 16-25. 2014.

ESPINOSA RUBIO, L. La ética como imprescindible *ficción* antropológica. *Disputatio. Philosophical Research Bulletin*, 2(3), 139-155. 2013.

GONZÁLEZ SANTOS, H. La ética en el servicio público. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(2), 22-64. 2008.

GUPTA, S., DAVOODI, H. & ALONSO-TERME, R. Does corruption affect income inequality and poverty. *Economics of Governance*. 3, 23-45. 2002.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA a, P. Metodología de la investigación. 6ta. Ed. México: McGraw Hill. 2014.

HORTAL ALONSO, A. Políticos profesionales y profesionales en política. Cap. 4. En: A. HORTAL y X. ETXEBERRIA (EDS.). *Profesionales y vida pública*. Bilbao: Desclée De Brouwer. 99-122. 2011.

HUNG HUI, J. América Latina: la corrupción y la pobreza. *Revista del Cesla*, 11, 105-118.

JIMÉNEZ, JIMENO F. Actuación ética y servicio público: Fundamentos clásicos y percepción actual. Una propuesta de intervención. *Revista de Fomento Social*, 73(3-4), 519-546. 2018.

LÓPEZ, F. G., DELGADO SAYAY, R. E., & GARCÍA DÍAZ, J. A. Ética en los modos de actuación de los administradores públicos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 742-750. 2022.

LÓPEZ Y LÓPEZ G., D. F. & BENAVIDES INSUASTY, W. H. Principio de imparcialidad en la vinculación a la función pública, trazo jurisprudencial 1992-2013. Tesis de especialización. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño.

MELLE HERNÁNDEZ, M. La responsabilidad social dentro del sector público. *Ekomiaz*, 65(2), 85-107. 2007.

NAESSENS, H. Ética pública y transparencia. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, Santiago de Compostela, España. 2113-2130. Sept de 2010.

ROVIRA PUIG, J. La construcción de la personalidad moral. 1ra. Ed. España: Grupo planeta, 1996.

SÁNCHEZ, W. Pedagogía del compromiso: responsabilidad social en la misión del Ecuador. 1ra. Ed. Buenos Aires: Editorial Claretiana, Buenos Aires, 2014.

SANÍN POSADA, A. Sentido de Pertenencia, 37-52. En: TORO ÁLVAREZ, F. & SANÍN POSADA, A. (Comp.) Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Bogotá: Cincel. 2013.

SARMIENTO GONZÁLEZ, R. y VILCHES VIVANCOS, F. Lenguaje jurídico-administrativo. Una lengua de especialidad. 2ª ed. Madrid: Dyckinson, 2016.

SOSA CHINOME, J. A. & REY CRUZ, N. E. Principios y valores en la gestión y en la administración pública. Administración & Desarrollo, 49(1), 85-99, 2019.

SOTO, R. La corrupción desde una perspectiva económica. Documento de Trabajo No. 234. Instituto de Economía. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2003.

TANZI, V. Corruption around the world. Causes, consequences scope and cures. Staff Papers – International Monetary Fund, 45(4), 559-594. 1998.

TORRES ÁVILA, J. La transparencia y el buen gobierno: una perspectiva desde los derechos humanos y las obligaciones de los gobiernos locales. 1ra. Ed. Colombia: Universidad Católica de Colombia. 2016.

URREGO ESTRADA, G. A., NIÑO, J. F. & CARDONA, S. M. Aproximación reflexiva sobre la ética en el sector público en Colombia. Polisemia, 25, 11-129. 2018.

VANEGAS-CARVAJAL, E. A.; MORENO-LÓPEZ, V. y ECHEVERRI-RENDÓN, P. (2020). Ética de lo público: formar para la integridad humana y profesional en el contexto de la educación superior en Colombia. Revista CS, 31, 297-325. 2020.

ZAMAGNI, S. El bien común en la sociedad posmoderna: propuestas para la acción político-económica. Revista Cultura Económica, 35 (70), 23-43. 2007.

ZULETA, A. P. La corrupción, su historia y sus consecuencias en Colombia. Artículo para obtener título de especialización. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2015.

Web

GONZÁLEZ, G. (2019). Estudio retrospectivo: características, ejemplos y limitaciones. Obtenido de Lifer: 02 octubre, 10:30. Disponible en <https://www.lifer.com/estudio-prospectivo/>

VELÁZQUEZ, C. A. (2021). Proyecto Político Concordia Nacional. Obtenido de la página web: 10 enero, 10:30. Disponible en www.carlosalfonsovelazquez.com

Revista

MORALES GUTIERREZ, A. C. «Soberanía de la persona y solidaridad en la empresa: el caso del cooperativismo». Revista De Fomento Social, 1992, núm. 185, pp. 65-81. Disponible en: <https://doi.org/10.32418/rfs.1992.185.2874>

Revista electrónica.

GONZÁLEZ GARCIA, A. «Formación en Valores Éticos: ¿Posibilidad o Utopía?». Revista Escenarios, vol. 14 núm. 2. [en línea]. 2006, pp. 120-128. [consulta: septiembre de 2022]. ISSN 2339-3300, ISSN-e 1794-1180, Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v14i2.936>

GONZÁLEZ MAURA, V. «La educación de valores en el curriculum universitario: Un enfoque psicopedagógico para su estudio». Revista Educación Médica Superior, vol. 14, no. 1. [en línea]. 2000. pp. 74-82. [consulta: septiembre de 2022]. ISSN 1561-2902., Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412000000100010&lng=en&tlng=en

RODRÍGUEZ CÓRDOBA, M. del P. «Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia». Revista Universidad EAFIT. [en línea]. 2006 núm.143, vol.42 pp.41–54. [Consulta octubre de 2022]. Disponible en: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/793>

RODRÍGUEZ, M.P., y DÍAZ, A. F. «Códigos éticos: construcción colectiva del carácter organizacional. El caso de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales». Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, [en línea]. 2004, núm. 24, pp. 39-54

[Consulta octubre de 2022]. ISSN: 0121-5051. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802404>

RODRÍGUEZ, M. P., y BUSTAMENTE, U. «Desarrollo de competencias para el comportamiento ético gerencial. Un enfoque de responsabilidad». Cuadernos de Administración. [en línea]. 2008. núm.35, vol. 21, pp. 205-228. [Consulta octubre de 2022]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503509>

URANGA, M. S., RENTERÍA, D. E. y GONZÁLEZ, G. J. «La práctica del valor del respeto en un grupo de quinto grado de educación primaria». Revista Ra Ximhai [en línea]. 2016 núm. 6, vol. 12, pp. 187-204. [consulta: octubre de 2022]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194012.pdf>

SEIJO SUAREZ, C. y AÑEZ TALLERÍA, N. «La gestión ética en la administración pública Base fundamental para la gerencia ética del desarrollo». Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. [en línea]. 2008, núm. 1, pp. 14-26 [consulta: septiembre de 2022]. ISSN 1856-6189. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3217425>.

Legislación citada

Constitución Política de Colombia/1991, de 4 de julio, Artículos 123, 130, 139 y 209.
Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Ley 489/1998, de 29 de diciembre. "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

Ley 909/2004, de 23 de septiembre. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", Artículos 12,31 y 38. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1437/2011, de 18 de enero. “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. Artículo 3. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Ley 1712/2014, de 6 de marzo, “Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.” Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

Ley 2207 de 2022, de 17 de mayo, “Esta Ley busca modificar el Decreto Legislativo 491 de 2020 proferido durante las declaratorias de estado de emergencia económica, social y ecológica por causa de la pandemia de COVID-19”. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186809>

Decreto 1083/2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Artículo 2.2.22.3.2. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1499/2017, de 11 de septiembre, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Artículos 2.2.22.3.1 y 2.2.22.3.2. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Decreto 815 de 2018, 8 de mayo, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos” Artículo .2.4.8. numeral 3. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304>

Decreto 491 de 2020, de 28 de marzo, “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111114>

Decreto 1724/2021, de 15 de diciembre, “Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal” Artículo 1. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174267>

Resolución 0930/2019, de 18 de diciembre, “Por el cual se deroga el Código de Ética y se adopta el Código de Integridad (Valores del Servidor Público) del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”. Disponible en: <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/normativa/0930%20-%202019.pdf>

Resolución 492/2021, de 24 de diciembre, “Por la cual se establecen los valores a pagar durante la vigencia 2022 por los aspirantes por concepto de Derechos de Participación en los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los Sistemas de Carrera Administrativa que administra y vigila” Disponible en: <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-12/resolucion4292de2021.pdf>

Sentencia 046 de 10 de febrero de 1994, Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz, disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-046-94.htm>

Sentencia 826 de 13 de noviembre 2013, Magistrado ponente Luis Ernesto Vargas Silva, disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-826-13.htm>

Sentencia 288 de 20 de mayo 2014, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-288-14.htm>

Sentencia 386 de 28 de julio de 2016, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva, disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-386-16.htm>

Concepto 006981 de 8 de enero de 2021, del Departamento de Administrativo de la Función Pública, disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=158759

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

ANEXOS

ANEXO A. Sondeo aplicado al personal vinculado al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

1. Tipo de vinculación laboral:

- a) Funcionario de carrera administrativa o provisional.
- b) Funcionario de libre nombramiento
- c) Contratista
- d) Otro, describa cual _____

2. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Otro

3. Máximo nivel educativo alcanzado:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Pregrado
- d) Postgrado
- e) Maestría
- f) Doctorado

4. Tiempo de vinculación con el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

- a) 0 a 3 años.
- b) 4 a 7 años
- c) 8 a 12 años
- d) 13 o más.

5. A qué área pertenece:

- a) Misional
- b) Apoyo
- c) Evaluación
- d) Estratégica

6. De la siguiente lista, seleccione los 5 valores universales que aplican a las Entidades del Estado, descrito en el Código de Integridad:

- a) Responsabilidad, Respeto, Diligencia, Justicia y Honestidad.
- b) Sabiduría, Respeto, Diligencia, Integridad y Honestidad.
- c) Compromiso, Respeto, Diligencia, Justicia y Honestidad.
- d) Compromiso, Respeto, Diligencia, Justicia e Imparcialidad.

7. De la siguiente lista, seleccione los dos valores que adoptó el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio los cuales se armonizan en el código de ética y el código de Integridad de acuerdo con la misionalidad y a la razón de ser de esta entidad:

- a) Pertinencia y Lealtad
- b) Pertinencia y Solidaridad
- c) Solidaridad y Empatía
- d) Equidad y Solidaridad.

8. ¿Tiene conocimiento de las diferentes campañas de socialización de los valores del código de integridad que se han llevado a cabo en el Ministerio?

- a) SI.
- b) NO.

9. ¿Cuántas campañas de sensibilización de los valores del código de integridad realiza el Ministerio en el año?

- a) 0
- b) 1 a 2.
- c) 3 o más.

10. ¿Cuáles valores deben regir la labor de un funcionario de este Ministerio?

- a) Amistad, lealtad, respeto y legalidad y empatía
- b) Honestidad, compromiso, respeto, diligencia y justicia
- c) Solidaridad, respeto, diligencia, esfuerzo y bondad.
- d) Tolerancia, compromiso, empatía, honestidad y justicia.

11. ¿Considera que los valores establecidos en el código de integridad son importantes y que contribuyen al desarrollo y al buen funcionamiento del Ministerio, en el cumplimiento de la misión y visión?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?

12. Al momento de su vinculación laboral con el Ministerio de Vivienda, ¿de qué manera el grupo de talento humano socializó los principios y valores de esta entidad?

- a) Capacitación presencial
- b) Capacitación virtual
- c) Entrega de material educativo y formativo
- d) No realizó ningún tipo de socialización.

13. ¿Considera que el comportamiento de todos los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se rigen según los 7 valores del servidor público establecidos en el código de integridad?

- a) Si
- b) No

14. ¿Ha sido testigo de comportamientos éticos por parte funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio?

- a) Si
- b) No

15. ¿Ha sido testigo de comportamientos NO éticos por parte funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio?

- a) Si
- b) No

16. ¿Cuáles considera usted que son las principales causas de los comportamientos No éticos de los funcionarios públicos en Colombia?

- a) Falta de principios y valores que no se inculcan desde casa
- b) La corrupción es algo inherente a la función pública
- c) La deshonestidad es algo innato al ser humano cuando hay mucho dinero de por medio
- d) La ocasión hace al ladrón
- e) No hay castigo para los corruptos
- f) Falta de reconocimiento a las actuaciones éticas
- g) Otras:

17. ¿Qué estrategias considera usted se requieren adoptar a fin de lograr la interiorización de principios y valores éticos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y territorio?

Respuesta:

ANEXO B. Respuestas específicas de funcionarios del Ministerio a la pregunta 11 de la encuesta.

11. ¿Considera que los valores establecidos en el código de integridad son importantes y que contribuyen al desarrollo y al buen funcionamiento del Ministerio, en el cumplimiento de la misión y visión?
Si, son valores que debemos poseer todas las personas que estamos vinculadas al sector público.
Si
Claro que sí, esto es lo que lleva a una entidad a tener mejores resultados
Claro que si
Si
Si, por supuesto
Si porque son una guía para implementar la filosofía de la Entidad y son acordes con lo que se plantea en sus objetivos estratégicos
Si son importantes
Si
Si
Si
Si
Si
Si
Si
Si
Si
Si. Considero que se ajustan a lo que debería ser la conducta de los servidores públicos
Si
Sí
Por supuesto, al ser guía de orientación de comportamientos; sin embargo, en algunas ocasiones no se reflejan en la práctica, por lo cual requieren nuevas dinámicas de aplicabilidad más allá del código de integridad.
Son importantes siempre y cuando la entidad haga énfasis en ellos
Sí, porque son la base de las actuaciones de las personas
Son importantes para el cumplimiento y desarrollo de la misión y la visión del ministerio teniendo en cuenta que el ministerio de Vivienda está comprometido con el desarrollo del país y es primordial tener solidaridad, justicia y todos los valores establecidos en el código de integridad para llevar a cabo y con éxito los programas de política pública propuestos

Si, los valores establecidos en el código de integridad son de mucha importancia ya que cumplen con un papel en la construcción de la misión de la entidad, y por supuesto en lo que queremos ser hacia el futuro con la visión.
Compromiso
Si
Si son importantes para el. Manejo de. La entidad
Si
Por supuesto que son importantes, no solo en el Ministerio sino en todos los ambientes en donde estemos
Todas las actuaciones de los servidores públicos deberían regirse en base a los valores, ya que nuestro actuar debe ser un ejemplo ante la sociedad
Si
Son de vital importancia para el desarrollo de cada una de las políticas
Si contribuyen al desarrollo y buen funcionamiento del Ministerio.
Por su puesto son la base para construir un buen funcionamiento y cumplir con la misión y visión del Ministerio.
Si, han sido importantes para nosotros como empleados para poder llegar a una meta conjunta en el cumplimiento de los mismos.
Si
Son de vital importancia, pero las entidades no prestan la atención necesaria para desarrollarlos de la mejor manera
Si
Si
si
Si
Considero que son trascendentales para el cumplimiento de la misión y visión debido a que sin ellos el actuar humano y la realización de las labores diarias no tendría sustento ético.
Totalmente de acuerdo
Si
Si
Si
Si
Sí, porque mide el comportamiento en las funciones diarias
Claro que si porque es una entidad que presta servicios a la población más vulnerable y los recursos son sagrados, para el logro de los objetivos y de la misionalidad

Son consustanciales el desarrollo de los objetivos misionales de la entidad
Si, son importantes pero siento que la entidad no realiza campañas de socialización y seguimiento
son indispensables, debe ser algo inherente en el comportamiento y en el actuar de los servidores públicos
son fundamentales para el desarrollo de las políticas y prácticas misionales de la entidad en el entorno social
si son importantes, ya que debemos dar ejemplo
Son fundamentales para el desarrollo de la misionalidad de la entidad
Es muy importantes, es la Línea de actuación como funcionarios
si son importantes
son supremamente importantes, es el deber ser del funcionario o de las personas que presten los servicios a las entidades públicas
por supuesto
es el pilar por el cual deberíamos trabajar en equipo.
ese es el precepto que deben tener los funcionarios públicos, en cuanto a que la labor que desempeñan contribuye al desarrollo por ende deben comportarse como tal.
Si
sin duda alguna, debe ser el enfoque de todas las personas que se encuentran vinculadas a la administración pública.
Si
si son importantes
desde que las diferentes prácticas se realicen en base de la ética, el desarrollo de la misión, visión y políticas será el esperado por la sociedad.
Los principios y valores deben ser el eje ante cada actividad en la función pública
Si totalmente, la misión y visión son una mirada integral al desarrollo del Ministerio.
Si, considero que es uno de los puntos más importantes a la hora de definir el rumbo de las entidades
Si son el foco a seguir, es la manera de actuar ante cada situación de la cotidianidad del Ministerio.
Si
Si
de acuerdo, ya que los valores rigen el comportamiento de los seres humanos en todos los ambientes
si, totalmente ya que es la guía para atender todo tipo de necesidad
Si
Si (+ 1 más)

ANEXO C. Respuestas específicas de funcionarios del Ministerio a la pregunta 17 de la encuesta.

17. Qué estrategias considera usted se requieren adoptar a fin de lograr la interiorización de principios y valores éticos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y territorio?

Mayor participación y una formación más estricta por parte de cada uno de los funcionarios, comprender el entorno que lo rodea y que debemos dar ejemplo ante la sociedad sobre los buenos comportamientos en el ejercicio de nuestras funciones, como estrategias el grupo de Talento Humano debería desarrollar más campañas de sensibilización.
Mayor difusión y evaluación del cumplimiento de los mismos
la mejor estrategia que creería que puede funcionar es incentivar las buenas obras y a los buenos funcionarios
Capacitaciones de honestidad
Integración fuera de la Entidad
Socialización, cursos, actividades didácticas
Campañas
Jornadas de capacitación obligatorias
Reforzar con charlas sobre el tema
Más campañas de sensibilización de los valores.
El ejemplo es lo más importante, así que sería evidenciar que los niveles superiores practican estos valores
Se hacen las campañas para recordar los valores y principios dentro del. Ministerio
Realizar campañas virtuales
socializar por medio de dinámicas y talleres
Campañas permanentes
Campañas lúdicas.
Más capacitaciones presenciales.
talleres, casos
Publicidad permanente por varios medios sobre el ser y el deber ser de los servidores públicos
Más divulgación de forma didáctica
Más divulgación de forma lúdica
Realización de pruebas de integridad sin que sean necesariamente avisadas, evaluando actuaciones y motivando la aplicabilidad de valores del código de integridad y valores comunes a la condición humana.

Mayor divulgación sobre temas éticos y no éticos, implicaciones y consecuencias de las malas acciones.
Destacar de manera permanente los valores
Dar a conocer y reiterar el código de ética y su importancia en el ministerio mediante campañas de sensibilización
Las estrategias no deben ser solo de manera virtual, o sea por correos electrónicos, las buenas prácticas presenciales mediante actividades cortas y lúdicas hacen que la interiorización de la información sea más efectiva.
El ejemplo es la mejor estrategia
Divulgar la importancia de los valores institucionales
Más capacitación sobre el tema
Castigo a los corruptos
Fortalecer el tema de buenas prácticas que impulsen los comportamientos éticos
¡Mayores campañas de sensibilización, mayor acompañamiento por parte de los altos directivos que se involucren en todas las actividades necesarias para que el entorno de principios y valores sea el mejor!
Más visibilización respecto a estos valores
Hacen falta campañas de sensibilización
Por medio de capacitación y ejemplo de todos los funcionarios, en especial los funcionarios del alto rango o jerarquía ya que estos son un ejemplo a seguir.
La inclusión debe ser uno de los objetivos por el cual el Ministerio busque un cambio con respecto a los principios y valores éticos de sus empleados; pues si el sentido de pertenencia crece; es mucho más factible que las personas sientan que su actuar es mucho más relevante al impacto en la compañía.
Más capacitación e interacción con respecto al tema
Más campañas de sensibilización de la importancia de los principios y valores, de igual forma es necesario difundir los correctivos cuando se incurre en una falta para que las personas sepan a qué se atienen
Realizar más capacitaciones que motiven a los funcionarios a desempeñarse mejor en todos los estudios
Creería que con el apoyo de ilustraciones gráficas que
Ejemplo y disciplina
Realizar campañas y/o charlas sobre la importancia de los valores éticos, así como también las sanciones a las que el personal está sujeto por el incumplimiento.
Creo que incentivar el sentido de pertenencia
Que haya ejemplo desde el más alto funcionario, y que los castigos sean acorde a la falta cometida.
Más capacitaciones y seguimiento a las mismas
Seguimiento y evaluación a los funcionarios acerca de los valores

Reuniones para evaluación de comportamientos
Crear un área para realizar seguimiento al comportamiento en las actividades diarias
Campañas a través del grupo de comunicaciones y de Talento Humano
Establecer mecanismos que garanticen que los cargos directivos sean para representantes de los potenciales servicios de los consumidores potenciales de los servicios del Ministerio
mayor participación y vinculación de toda la comunidad de la entidad, hacerlos responsables y participes de cada una de las labores
en el momento de selección deben ser más rigurosos al momento de ingresar a la carrera administrativa, se debe complementar con una entrevista con un psicólogo especializado que aplique diferentes tipos de pruebas.
tareas de sensibilización, se debe informar de igual forma las consecuencias de incurrir en actos ilícitos.
Los funcionarios públicos deben tener un compromiso total con la sociedad, razón por la cual deben dar ejemplo
Formación esenciales desde los hogares y en las entidades debe existir un comité regulador de las diferentes practicas
se debe considerar una formación más específica, como talleres y capacitaciones en el cual se genere el sentido de pertenencia
talleres prácticos en donde los servidores puedan distinguir los diferentes valores
Charlas informativas
se debería divulgar las consecuencias de ser corruptos
el área de talento humano debería estar más atenta al desarrollo ético y comportamental de los funcionarios.
asegurar entrevistas al momento de acceso, aplicación de pruebas que puedan determinar de cierta manera las conductas
talleres de sensibilización
talleres en donde psicológicamente se pueda establecer comportamientos de las personas que trabajan en las diferentes áreas-
formación integral de valores
deben existir talleres formativos, socialización con las diferentes áreas
mejorar los procesos de selección, no es suficiente un concurso de méritos
Se debe indagar sobre las necesidades de los funcionarios públicos en el entorno en el cual laboran, si son susceptibles a corrupción
el Grupo de Talento Humano y los altos directivos deben involucrarse en realizar talleres de sensibilización
Debería existir un equipo líder que se encargue de las diferentes estrategias como talleres, capacitaciones y demás, con el fin de que respalden los procesos
Talleres y capacitaciones de formación integral

Talleres de socialización de manera presencial con talleres aplicados
Crear el sentido de pertenencia a los funcionarios para que no caigan en malas practicas
deben existir programas que promuevan la participación de cada funcionario en las prácticas éticas
es un trabajo de formación que debe iniciarse desde casa, pero la entidad debe velar por existan mayores talleres formativos para capacitar al talento humano que tiene vinculado
Se deben implementar procesos informativos y de concientización de las consecuencias de incurrir en prácticas indebidas
es necesario realizar talleres de formación y concientización
considero que deben ser más rigurosos los procesos de selección, se deben establecer mecanismos que permitan identificar conductas o comportamientos no aptos para los cargos públicos.