



Percepciones de ética expresadas por los servidores públicos y contratistas en la práctica desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

María de los Ángeles Moreno Cunacué

Director

José Armando Ruiz Calderón

Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano – CINDE

Universidad de Manizales

Maestría en Educación y Desarrollo Humano

2024



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

Dedicatoria



A Dios, mi familia y a Mia que me han acompañado pacientemente en este trasegar académico.



Agradecimientos



Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, a la Alcaldía de Sabaneta, a la Fundación Cinde, a la Universidad de Manizales y a todo su equipo académico por brindarme esta invaluable oportunidad de crecimiento académico e investigativo. También quiero agradecer a mis compañeros por compartir este espacio conmigo y por el apoyo mutuo durante este proceso.

Esta experiencia permitió no solo adquirir conocimiento, sino también crecer como personas. El conocimiento nos ha abierto las puertas para comprender la vida en todas sus manifestaciones y nos ha impulsado a ser mejores individuos en nuestra comunidad. Estoy sinceramente agradecida por esta oportunidad y estoy emocionada por el camino que tenemos por delante para seguir aprendiendo.



Resumen



La presente investigación aborda la expresión ética en la función pública para un grupo de empleados de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta. Allí se enfatiza la importancia de identificar las percepciones éticas en el desempeño laboral de estos actores, con el fin de mejorar el servicio público y materializar los fines esenciales del estado social de derecho.

Se justifica desde la experiencia misma, adquirida como servidora pública en dicha institución y las observaciones recogidas, surgen de algunas prácticas inadecuadas, carentes de la ética apropiada en la gestión del servicio público; sin embargo, la inquietud de la investigación tiene como punto de partida la simple observación que como ciudadana del común puedo y debo señalar; así las cosas pretendo con este trabajo, entender las percepciones éticas desde los propios servidores públicos y los contratistas durante un periodo determinado de tiempo.

Por otra parte, y como objetivo de la investigación se pretende identificar, describir y analizar dichas percepciones expresadas a su vez por el grupo de servidores y contratistas objeto de la investigación para así describir cada uno de los perfiles laborales y las prácticas funcionales, socioculturales en la oficina adscrita a la secretaria de movilidad y tránsito en la Alcaldía de Sabaneta.

Para concluir se debe reconocer algunas prácticas éticas positivas y a su vez se debe identificar los problemas que surgen debido a la carencia de competencias comportamentales y la falta de claridad en los roles administrativos de dicha entidad tales como el ausentismo o el manejo inadecuado de la información entre otros.



Finalmente, resaltar la importancia de la ética y la integridad en el ejercicio de los cargos públicos, así como la necesidad de promover una cultura organizacional ética y transparente que destaque la importancia de abordar estas cuestiones para fortalecer la confianza de los ciudadanos en el gobierno y en las instituciones públicas, haciendo énfasis una vez más, la necesidad de promover una cultura ética en la administración pública colombiana, basadas en los principios de la legalidad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, que además ya hacen parte de la vida institucional.

Palabras clave: Ética, práctica, función pública, administración pública, contratistas.



Abstract



Present investigation about ethical expression in public service for a group of employees into Secretary of Mobility and Transit of the Mayor's Office of Sabaneta. There are, most importance of identifying the ethical perceptions at works performance of these actors are emphasized, in order to improve public service and materialize the essential goals of the social rule of law.

It is justified from the same experience, acquired me as a public servant in that institution and the observations collected, arise from some inadequate practices, lacking appropriate ethics in the management of public service; However, the concern of the investigation starting has as the simple observation primary point of view as an ordinary citizen can and must out; This is how I aim to understand the ethical perceptions of the public servants themselves during a certain period in time.

On the other hand, as an objective of the research, it is intended to identify, describe and analyse perceptions expressed in turn by the group of servers and contractors object of the research in order to describe each of the works profiles and the functional, sociocultural practices at office attached to the mobility and transit secretary in the mayor's office in Sabaneta.

To conclude, some positive ethical practices must be recognized and at the same time problems result that arise due to the lack of behavioral competencies and the lack of clarity in the administrative roles of said entity must be identified, such as absenteeism or inadequate management of information, among others.

Finally, highlight the importance of ethics and integrity in the exercise of public office as well as the need to promote an ethical and transparent organizational culture that highlights the



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES



importance of addressing these issues to strengthen citizen confidence in the government and in public institutions too, emphasizing once again the need to promote an ethic culture in Colombian's public administration, based on the principles of legality, impartiality, efficiency, transparency, which are also already part of the institutional life.

Keywords: *Ethics, practice, public function, public administration, contractors.*



Tabla de Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen.....	4
Introducción	11
Problema de Investigación	13
Pregunta de Investigación	15
Antecedentes	16
Justificación.....	32
Objetivos	37
Objetivo General	37
Objetivos específicos	37
Marco Teórico	38
Ética en la Administración Pública	38
Principios de la constitución y función pública de los Servidores y Contratistas del Estado.....	41
El estado social de derecho y las practicas institucionales de la administración publica	46
Apuesta Metodológica	58



Perspectiva	58
Enfoque	59
Método	61
Técnica de Investigación.....	62
Aplicación de los Instrumentos.....	64
Diseño y Aplicación Entrevista Semiestructurada.....	64
Diseño y Aplicación de Encuesta en Línea.....	64
Diseño y Aplicación de la Matriz relacional.....	65
Análisis de la Información	66
Conclusiones	97
Bibliografía	106



Lista de Anexos

Anexo 1. Matriz Antecedentes.

Anexo 2. Esquema Encuesta Semiestructurada.

Anexo 3. Documento de Entrevistas Participantes.

Anexo 3.1 Transcripción Entrevistas.

Anexo 4. Formato Análisis Matriz.

Anexo 5. Organización y Ordenación Entrevista.

Anexo 6. Procesamiento de Datos e Información.

Anexo 7. Respuesta Formulario Virtual de Google.

Anexo 8. Competencias Comportamentales Formulario Virtual.

Anexo 9. Manual de Funciones y Competencias.

Anexo 10. Base Datos Contratista Movilidad.

Anexo 11. Planta Cargos Servidores Públicos Movilidad.

Anexo 12. Análisis Formulario Virtual de Google.

Anexo 13. Análisis Matriz Relacional.



Introducción

Hoy por hoy son más los ciudadanos que tienen una mirada crítica sobre el funcionamiento del sistema gubernamental de las entidades públicas, desde el enfoque de la ética, los comportamientos y acciones que ejercen los “funcionarios públicos”; en la que la confianza de los ciudadanos se ha destruido por los escenarios dónde no se ha garantizado la idoneidad en la prestación de un servicio o un trámite ante las autoridades administrativas. Así como lo indica la encuesta percepción ciudadana (Departamento Nacional de Planeación, 2021 p.35) más del 70% de ciudadanos considera el Estado no toma decisiones rápidas y ágiles frente a problemáticas que los afecten y las entidades públicas no responden de manera eficiente a sus necesidades y cerca del del 60% afirman que se deben mejorar sustancialmente los servicios del Estado.

Si bien es cierto, las experiencias anecdóticas suscitan una ambigüedad entre la verdad y lo falso, este suceso permitió la capacidad de vislumbrar y encaminar los inicios de esta investigación. A partir de la observación como ciudadana y servidora pública, hubo la oportunidad de analizar comportamientos, actitudes o acciones de los funcionarios públicos, aunque en ese momento, no se contaba con un conocimiento profundo sobre la función pública y su estructura gubernamental, se percibió cómo estos funcionarios interactuaban con un trato variado con los ciudadanos. Algunos mostraban un trato mezquino, hostil, y poco amable, con gestos agresivos y sin demostrar empatía ni una actitud receptiva hacia las solicitudes de los ciudadanos. Por otro lado, también encontré funcionarios que brindaban un trato cálido, acogedor y servicial, aunque lamentablemente eran menos frecuentes. Este panorama llevó al inicio del interés investigativo de este proyecto académico.



Ahora bien, desde mi condición como ciudadana, solía anhelar trabajar en una entidad pública debido a que consideraba que proporcionaba estabilidad económica y laboral. Sin embargo, mi deseo iba más allá: también aspiraba a destacar por mi ética y profesionalismo, a diferencia de algunos funcionarios cuyas prácticas no reflejaban la imagen positiva que los ciudadanos esperan.

Hoy, desde mi experiencia directa como servidora pública, resultado de la meritocracia a través de la carrera administrativa en la Alcaldía de Sabaneta, he decidido abordar y profundizar en mi interés investigativo. El cual ha sido objeto de cuestionamiento durante varios años.

De esta manera, la presente investigación denominada “Percepciones de ética expresadas por los Servidores Públicos y Contratistas en la práctica desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.”, se realiza por el interés que surgió de las diferentes experiencias como ciudadana desde la ventanilla hacia afuera, así como lo es actualmente como servidora pública, ser humano y profesional, que desarrolla prácticas funcionales y socioculturales en la administración pública y en el cual, me encuentro desde la ventanilla hacia adentro, términos dados del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se trata de una investigación con una perspectiva cualitativo, con enfoque en interpretación-comprensiva con método a través de estudio de caso y cuenta tres técnicas en el marco del paradigma cualitativo relacionadas con la perspectiva previamente planteada, la organización metodológica es secuencial, estableciendo una pregunta de investigación que se aborda a lo largo del estudio.



Problema de Investigación

Existe una mínima credibilidad en la institucionalidad manifestada por los ciudadanos, ya que las entidades públicas no responden de manera adecuada y oportuna a las necesidades de la población. Con base a esta encuesta de percepción. (Departamento Nacional de Planeación, 2021 p.19), se infiere que no hay una buena percepción en las dinámicas de trabajo de las instituciones públicas estas se dan a través del desconocimiento en los procesos administrativos, la desvalorización de los servidores públicos (SP) y/o contratistas (CT) y la cultura de las instituciones del Estado que perciben como ineficientes, ineficaces y poco efectivas en cuestión de resoluciones de las diferentes necesidades.

De esta manera, suscitan en la función pública practicas inadecuadas, así como también, la tensión, el conflicto, las cargas laborales, emocionales, comportamentales, y dificultades en las relaciones interpersonales de los colaboradores públicos, esto es debido a la debilidad en la gestión de las áreas de talento humano en garantizar un comportamiento y actuaciones integrales para los SP / CT en el cumplimiento de las actuaciones administrativas de la función pública. Es por eso, las dificultades en la gestión del talento humano en el servicio público pues tienen implicaciones en la apropiación de la cultura de integridad y de los valores del servicio público por parte de los servidores y de toda la sociedad. Esto particularmente es importante para la construcción de confianza, pues esta está condicionada por la existencia de entornos institucionales favorables para la promoción del comportamiento íntegro de los servidores, en función del interés general. (Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES 4070, 2021, p.49). Ahora bien, por el desconocimiento de los marcos de referencias de la gestión pública como lo es el Documento CONPES 4070 de 2021 y así como las debilidades en el



cumplimiento de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional; se presentan este tipo de prácticas inadecuadas en la función pública.

Adicional, de acuerdo con la versión veinte 20° anual del barómetro de confianza de la consultora Edelman del año 2020 en Colombia, el Gobierno es percibido como poco idóneo y poco ético, caso contrario de las empresas y ONGs las cuales son percibidas como idóneas y éticas. Frente a la percepción de justicia el Gobierno sirve a los intereses de unos pocos. (Edelman, 2020, p.22).

Así mismo, en la versión veintiuno del barómetro de confianza de la consultora (Edelman, 2021), Colombia sigue manteniendo la desconfianza del Gobierno y la confianza en los líderes disminuye cada vez más como es el caso de los funcionarios públicos. (Edelman, 2021, p.14).

En Colombia, uno de los tantos problemas sociales que acontecen en ella y en cada uno de los gobiernos que la han administrado, se presentan el flagelo de la corrupción (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE. 2017), ya que existe una ausencia de los valores éticos, el abuso del poder prevalece, el clientelismo y otras prácticas inadecuadas afloran en el ejercicio de la función pública. (Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES No. 4070. 2021, p.48).

Con el fin de concluir, el problema de esta investigación parte de la ausencia de valores, ya como eje principal el cual está enmarcado en los principios éticos que son determinantes en la idoneidad y en la construcción de la confianza. (Edelman, 2020).



Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas, en las prácticas desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta?



Antecedentes

La búsqueda de antecedentes frente a la investigación se define a partir del interés investigativo, el cual, corresponde a las percepciones que se construyen entre sí, tanto de los Servidores Públicos y los Contratistas del Estado, en relación con sus prácticas funcionales y socioculturales, mediadas por un referente ético.

La indagación de la búsqueda se ha enfocado en una región geográfica, Latinoamérica, limitando a países como: Colombia, Perú, Ecuador, Venezuela y México; con el fin de conocer trabajos investigativos relacionados con su comportamiento en esta área territorial, debido a que se comparten cualidades idiosincráticas y culturales.

La primera búsqueda, se realiza con el sistema de información científica Redalyc, y se toma los criterios de búsqueda con sus respectivos operadores booleanos tales como: percepciones de ética AND servidores públicos OR contratistas AND practicas funcionales AND socioculturales OR función pública. En el idioma español, así como el rango de los años del 2019 a 2022 y en el área Ciencias Sociales; en el que dio un resultado de dos (02) artículos, los cuales no son de mi interés investigativo.

De esta manera se realiza una segunda indagación; los criterios de búsqueda fueron los siguientes: “percepciones de ética OR servidores públicos OR contratistas AND practicas funcionales OR socioculturales OR función pública.” En el idioma español, así como el rango de los años del 2022 a 2023, el área Ciencias Sociales, en los países como: Colombia, Ecuador y



México, mediante el cual arrojó un total de 168 artículos. Sin embargo, se revisaron los artículos si corresponden al interés investigativo en los que se evidenciaron a través del título, palabra clave, descriptor, resumen y su relación con el interés investigativo, en el cual se identificó que ninguno de ellos generaba un aporte significativo a la investigación; ya que correspondían a temas totalmente diferente al objeto de investigación.

En consecuencia, se realiza una tercera búsqueda omitiendo la palabra clave “contratistas”, en un periodo 2013 al 2023, área de Ciencias Sociales, idioma español y tomando como país solamente Colombia, se generan los siguientes criterios; “percepciones de ética OR servidores públicos OR prácticas funcionales OR socioculturales OR función pública”.

De esta búsqueda se obtiene el resultado de 39 artículos, los cuales ninguno de ellos, nuevamente, generaba un vínculo significativo a la investigación, ya que corresponden a temas totalmente diferente a los propósitos investigativos.

Posteriormente se realiza una cuarta búsqueda omitiendo palabra clave “prácticas funcionales”, en el periodo año 2023, área de Ciencias Sociales, idioma español y tomando países como Colombia, Ecuador y México, se toma los siguientes criterios “percepciones de ética OR servidores públicos OR prácticas socioculturales OR función pública”. De esto se obtiene un resultado de 50 artículos, evidenciando a través del título, palabras claves y resumen, donde ninguno de ellos generaba un aporte significativo a la investigación.

Partiendo de los resultados anteriormente obtenidos y los cuales no fueron satisfactorios, se procede a una quinta búsqueda solamente con los criterios “percepciones de ética OR servidores públicos”, año 2023, área ciencias sociales y como país Colombia, el cual se obtuvo el



resultado de 40 artículos, los cuales, de igual forma, no eran pertinentes en el interés investigativo. Por lo que se toma la decisión de cambiar los criterios por palabras claves similares y más amplias como “Representaciones éticas OR sociales OR funcionarios públicos OR Prácticas”, de esta búsqueda resultaron 62 artículos, los cuales se verificaron a través del título, palabras claves, resumen y descriptores, los cuales ninguno de ellos correspondía al interés investigativo.

De acuerdo a los resultados en la base de datos Redalyc, se continúa con una sexta búsqueda con los criterios “Imaginarios éticos OR sociales”, las cuales son palabras similares al interés investigativo, se filtra solo con el año 2023, en el área ciencias sociales y como país Colombia, el cual se obtuvo el resultado de 61 artículos; donde se verificó título, palabras claves, resumen y descriptores, de la misma manera que las búsquedas anteriores seguía arrojando casi los mismo artículos, los cuales no permiten un aporte al interés de esta investigación.

Frente a la búsqueda en las respectivas bases de datos mencionadas mediante el cual su resultado no fue muy positivo de acuerdo al interés investigativo, se procede a realizar la búsqueda a través del buscador Google Académico, en el cual los criterios fueron más amplios como “La ética en el Servidor Público, el papel de la ética en la gestión pública, las prácticas éticas y así como el desempeño laboral en los funcionarios públicos”; con un rango de tiempo de 2001 a 2022, el criterio de búsqueda relacionado con la temporalidad está dado debido en las búsquedas iniciales no fue posible hallar documentos relacionados de manera pertinente con el objeto de investigación, por ello se acude a la ampliación a dos décadas para favorecer la búsqueda de investigaciones vinculantes con este interés investigativo y por último, a nivel



territorial se enfocó en la región geográfica, Latinoamérica como Venezuela, Perú, México, Ecuador y Colombia de esta manera dio como resultado diecinueve documentos tales como: documentos - guía, artículos, revista de administración pública, monografía y tesis de maestría de acuerdo con estos criterios tomados para la búsqueda de antecedentes. Con los textos ubicados se decide trabajar nueve de manera exhaustiva y tomando como referente al autor Oscar Diego Bautista, debido a su bagaje en el tema de la Ética del Servidor Público. (Anexo 1)

En este sentido un primer acercamiento a la ética de lo público es manifestado por Bautista (2006), en su investigación de Maestría en Ciencia Política, el cual tiene por título “*La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración Pública*”, quien discurre que:

La ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía. La ética es un factor clave para elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos.

Se infiere entonces que el autor, eleva a la ética pública como valor de los ciudadanos que ostentan un cargo o ejercen funciones públicas y que a su vez deben prestar un servicio a toda la demás ciudadanía que, de una u otra forma, hacen uso de los bienes públicos a través de mecanismos constitucionales y de derechos individuales y colectivos inalienables. Así las cosas, la ética del servicio público o de los servidores públicos se circunscribe a los principios y normas morales que guían el comportamiento de las personas que trabajan en el sector público, ya sea en el gobierno, en agencias gubernamentales, en organizaciones sin fines de lucro que contratan con el gobierno o en cualquier otro tipo de entidad que presten servicios públicos. Estos principios éticos están diseñados para garantizar que los servidores públicos actúen de manera justa,



honesta, imparcial y transparente en el desempeño de sus funciones, y que trabajen en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Continuando con Bautista (2006) quien indica, la ética aplicada a la función pública reviste importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan gobernantes y funcionarios públicos están orientadas a la satisfacción de la pluralidad de intereses (Bautista, 2006 p.13). Se destaca entonces que la ética procura el bien general sobre intereses particulares y elementos que puedan empañar la buena imagen de las instituciones, los procesos de meritocracia y las decisiones tomadas en ámbitos burocráticos de las administraciones territoriales y demás entidades de origen público.

En este mismo sentido, Bautista (2006) establece que la ética, al referirse al ámbito público, implica necesariamente relacionarse con la política, no se limita a los funcionarios públicos, un buen gobierno no sólo requiere funcionarios responsables sino también políticos responsables, puesto que son éstos últimos principalmente quienes gozan del máximo margen de autonomía en las decisiones y de estas decisiones depende a su vez la actuación de los principios (p. 10).

En este orden lógico de ideas, se requiere que la ética incluya a todos los actores de un territorio, en especial los encargados de su administración, como es el caso de los políticos, los gobernantes y los ciudadanos que ejercen funciones públicas, entre ellos el personal vinculados a las entidades como Alcaldías, Gobernaciones u otro tipo de Corporaciones, con cierto nivel de autonomía, al tiempo que también se deben incluir los particulares que ejercen funciones públicas como es el caso de los contratistas (personas naturales y jurídicos).



De igual forma y prosiguiendo con la investigación realizada por Bautista (2006) dispone que la ética pública es un elemento importante para hacer contrapeso no sólo a la corrupción sino a las distintas actitudes que no son éticas al inyectar un conjunto de principios y valores y así revitalizar por un lado a las instituciones públicas y por otro a los servidores públicos, entendiendo como tales a aquellas personas que ocupan un cargo público y sirven al Estado: políticos y funcionarios (p.10).

Para este caso, la investigación considera pertinente este valor de la ética, Bautista (2006) no hay más que una ética, la vinculada a la idea del hombre, que se pone de manifiesto en la vida social, familiar, profesional y política del individuo. Así pues, en la medida es reflejo del ser humano en su integralidad de cómo actúan las personas, en su hogar, en su núcleo familiar y como lo son en escenarios públicos. Por su parte, así como indica (Aristóteles, 1985) Nuestros actos con llevan una especie de sentido o fin. Se infiere, según Aristóteles la ética se desarrolla a través de la práctica constante de virtudes como la generosidad, la valentía, la moderación y la justicia y estas virtudes no solo se manifiestan en nuestras acciones públicas, sino también en nuestras relaciones más íntimas, como las que tenemos en el hogar y con nuestra familia.

Estos principios que trae consigo la ética, también son una garantía de legalidad, eficiencia, eficacia y efectividad para los ciudadanos.

Se continua con la investigación de este autor, resulta que para Bautista (2006) la ética de los servidores públicos se refiere a situaciones de aplicación. El bien para todos, lejos de ser una abstracción, se materializa en cada acto que realizan las múltiples instancias de la administración pública (p.18).



La investigadora comparte esta postura, en la medida que sustrae el concepto de ética pública como una figura real y no como un mero concepto o herramienta demagógica, se colige entonces que la ética pública deberá ser evidenciada y palpable en las actitudes, posturas y actos de los servidores públicos, vinculados y contratistas, desde el más mínimo y vacuo, hasta el acto administrativo de gran envergadura o decisión de considerable relevancia para los ciudadanos y los territorios objetos de esta administración.

En consecuencia, el fomento de la ética construye, reconstruye, fortalece, motiva y crea una identidad en los servidores públicos, conduce a una mayor responsabilidad, contribuye a evitar la corrupción, al lograr que el mismo individuo domine sus impulsos mediante el autocontrol y permite la recuperación de la confianza ciudadana en sus instituciones públicas (Bautista, 2006 p.14). Se comparte esta postura, en la medida que la promoción de la ética pública es de gran importancia en una sociedad democrática y en un sistema gubernamental transparente y eficiente de esta forma se fortalece y consolida la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales y en sus servidores públicos.

Por su parte para Medina (2021), en su libro, el cual tiene por título “Prácticas desde la Administración Pública”, el problema no es de normas, de decretos, de circulares, de firmas, de pactos. Es un asunto de ética. La responsabilidad política, administrativa, profesional y personal tiene que estar presente (p. 78).

Respecto a lo indicado por el autor, el tema de la ética trasciende la superficialidad de muchos discursos, y es que el problema de la desconfianza actual de lo pública y de la desconfianza de los servidores públicos, no es un asunto netamente en materia jurídica. Como suele decirse en una expresión coloquial “a la ley hecha, la trampa puesta”. Se trata de cuestiones



éticas, que son construcciones sociales y culturales que se desarrollan en los contextos, en este caso desde la función pública como funcionarios públicos.

Al respecto la investigadora complementa, que la ética pública promueve la igualdad y la justicia al garantizar que los servidores públicos traten a todos los ciudadanos de manera imparcial y justa. Esto es esencial para mantener una sociedad equitativa y evitar la discriminación. Asimismo, se fomenta la transparencia en la toma de decisiones gubernamentales y la rendición de cuentas de los funcionarios públicos.

Cuando se promueve la ética, los ciudadanos pueden comprender mejor cómo se toman las decisiones y pueden responsabilizar a los servidores públicos por sus acciones. Como consecuencia de lo anterior y de la adhesión a altos estándares éticos mejora la imagen del gobierno a nivel nacional e internacional. Esto puede atraer inversiones, mejorar las relaciones diplomáticas y fortalecer la posición de un país en la comunidad internacional. En un sentido más amplio la promoción de la ética pública asegura que los funcionarios públicos cumplan con las leyes y regulaciones, lo que evita posibles problemas legales y litigios que podrían afectar negativamente a las instituciones gubernamentales.

Prosiguiendo con este autor colombiano Medina (2021) de forma taxativa afirma que, si la corrupción supera la moral y los valores no aguantan el juicio ético no tendremos futuro como sociedad, aquí el asunto es de ética (p.79).

Con lo anterior, se pone de manifiesto que la administración de un Estado sin ética pública puede llevar a una serie de problemas y consecuencias negativas tanto a nivel interno como externo, entre ellas; corrupción, la desigualdad y discriminación, la ineficiencia y



despilfarro de recursos, ausencia de transparencia y rendición de cuentas, desconfianza y apatía ciudadana, inseguridad jurídica, conflictos internos, pérdida de legitimidad, entre otros.

De igual manera, sostiene (Medina, 2021 p.85). Ser ético, en este país no es rentable, es difícil vender el discurso ético, ello no genera utilidad mucho menos reconocimiento, por el contrario, para algunos la violación de los principios éticos es una habilidad que la superponen para mantenerse en los hilos decisorios del poder.

La anterior afirmación por parte del autor es compartida de manera parcial por la investigadora, esto se debe a que el valor ético en el contexto público no debería considerarse exclusivamente en términos de rentabilidad económica directa. Así como lo sostiene Bautista (2006), La ética forja el carácter, esto significa que los seres humanos nacen con un temperamento innato, con un conjunto de sentimientos que no han elegido y resulta difícil modificar, pero que puede encauzarse a lo largo de su vida; por lo que, es posible ir adquiriendo un nuevo carácter. El individuo tiene que ir forjándose a sí mismo al elegir unas posibilidades vitales y rechazar otras.

La ética, por otro lado, a menudo implica tomar decisiones que pueden no ser rentables en el corto plazo, pero que son moralmente correctas y pueden tener beneficios a largo plazo en términos de reputación, confianza y sostenibilidad. En ocasiones, las decisiones éticas pueden ser difíciles y complicadas, lo que lleva a la percepción de que la ética puede ser un obstáculo para la eficiencia o la rentabilidad. Sin embargo, enfrentar dilemas éticos de manera adecuada puede aportar un valor duradero a una organización. Es relevante entender que la ética no se trata simplemente de hacer lo correcto desde un punto de vista moral, sino que también puede tener implicaciones tangibles en términos de rentabilidad y éxito a largo plazo.



De acuerdo con Cortina et., al (2014) en el artículo que tiene por nombre ¿Para qué sirve realmente... ¿La Ética?, y en él se plantea una postura de acuerdo con el ensayo La Ética, donde indican “La ética trata de la formación del carácter de las personas (Ethos), de las instituciones y de los pueblos. Contra todo tipo de corrupción debemos de tratar de forjar un buen carácter (buenas conductas, hábitos y costumbres) a base de confianza, lealtad y compromiso mutuo; así lograremos aumentar la probabilidad de ser felices y justos.

Partiendo de esta postura, el fomento de la Ética cumple un rol fundamental en la sociedad, además, no solo se trata de persona en términos singular, sino de un conjunto de personas en función de intereses generales, ya que estas estructuras sociales como lo es la familia, la escuela, la religión y el gobierno; se deben de fundamentar en la ética, pues es en ella la que forjar caracteres, comportamientos, conductas o hábitos adecuados, los cuales le permiten herramientas al individuo para la toma decisiones para el bien común de un grupo social; estas herramientas están basadas en valores y principios; a mayor acciones bajo la ética, menor acciones de corrupción. Como lo sostiene Bautista (2006), la ética construye, reconstruye, fortalece, motiva y crea una identidad en los servidores públicos, conduce a una mayor responsabilidad, contribuye a evitar la corrupción, al lograr que el mismo individuo domine sus impulsos mediante el autocontrol y permite la recuperación de la confianza ciudadana en sus instituciones públicas.

Continuando con este trabajo, es así como, Cortina et., al (2014) sostienen que la ética "sirve", entre otras cosas, para darnos cuenta de que hay cosas que están en nuestra mano el conseguirlas o modificarlas, las cuales dependen de nosotros, de nuestra conducta. Y también para aprender, entre otras muchas cosas, que es más prudente cooperar, que buscar el máximo



beneficio personal a costa del sufrimiento de otros, sin importarles para nada los efectos colaterales.

En lo que respecta a esta proposición, la Ética, permite comprender qué acciones están bajo nuestro control y cómo nuestras acciones pueden tener un impacto en el mundo que nos rodea; y al poder comprenderlas, podemos influir o cambiarlas mediante nuestra conducta y con ello tomar decisiones responsables y considerando el impacto de nuestras acciones en los demás; es por ello que la ética nos alienta a considerar el bienestar, a fomentar la cooperación y la prudencia en el lugar de la búsqueda egoísta del beneficio personal a expensas del sufrimiento de los otros. La ética nos sirve para tomar decisiones responsables.

Por otra parte, Rodríguez (2017), en su obra denominada *“Formando en competencias éticas a los servidores públicos”*, donde se encuentra una compilación de artículos con diferentes autores quienes abordaron el tema ético, establece que la ética como práctica es tan antigua como la humanidad misma. No se conoce cultura alguna que no desarrolle, de forma más o menos explícita, dispositivos para conformar el carácter moral de sus miembros, así mismo, entre los griegos comienza una reflexión sobre la educación o formación del ser humano que llega hasta nuestros días. De hecho, el término mismo “ética” deriva del griego “ethos” que hace relación al carácter moral. Esto es, al conjunto de disposiciones que orientan y regulan la construcción de la personalidad para hacerla compatible con la vida en sociedad (Rodríguez, 2017, p. 106).

Si bien es cierto, la ética se ha encontrado presente en diversas formas en todas las culturas y sociedades a lo largo de la historia y cada una ha desarrollado sus propios sistemas de valores, principios y normas éticas para guiar el comportamiento humano. En la antigüedad filósofos griegos, como Sócrates, Platón y Aristóteles, realizaron importantes reflexiones sobre la



moralidad y la ética. Aristóteles, por ejemplo, es conocido por su ética de la virtud, que se centra en el desarrollo del carácter moral de las personas y cómo las virtudes morales contribuyen a una vida plena y feliz. Además, la práctica de los principios éticos proviene de la familia, la escuela o de la sociedad. Sin embargo, lo que es importante no es de donde provenga estas prácticas, sino que contribuyan para la construcción de una sociedad justa y armoniosa.

Continuando con este autor, Rodríguez (2017), sostiene que, hoy en día la educación es la base fundamental de nuestro comportamiento como seres humanos en sociedad, también es cierto, que desde el hogar y en los primeros años de educación formal, hoy al no fomentar los valores como se debe hacer, la ética del profesionalismo se asume como comportamientos que no tienen sustento moral ni político afectando la manera de actuar y conducirse, distanciándose de las prácticas sustentadas desde principios rectores públicos relacionados con el desarrollo de la actividad profesional y valorando menos el servicio público (p.205).

Frente a esta proposición de este autor, desde esta investigación se comparte, que la ética se forja desde la formación del hogar y continua con la educación formal que va adquiriendo con el paso del tiempo. Además, si no se fomentan adecuadamente la ética que viene siendo el conjunto de los valores, principios y hábitos desde la familia, en la educación formal y otros espacios sociales, pues esto puede tener un impacto negativo en la capacidad de las personas para actuar de manera ética, tanto en los contextos profesional, laboral o personal; y especialmente en las entidades con las que involucran actividades de la función pública.

En otras palabras, la formación y educación desempeña un papel crucial en el forjamiento de la ética de los individuos. Si en la educación no se incluye una base sólida de ética y no se promueven adecuadamente los valores, entonces los sujetos no tendrían la capacidad de tomar



decisiones conscientes que estén acorde y en línea con sus valores y principios éticos; sin considerar el bienestar común; sino el propio. Para un mejor entendimiento, lo afirma Bautista (2009) “hoy los valores éticos son importantes porque cuando una persona adquiere este conocimiento va moldeando su conducta y su forma de ser (p.202). Los individuos adquieren la capacidad de ser conscientes de sus actos y actuar de acorde a sus principios y valores, este proceso es social, cultural, histórico y con él se aporta a la humanidad y a la sociedad para ser democráticas y justas.

Es por ello, por lo que en el trabajo “*Ética Pública y Transparencia*” de Naessens (2010), la ética permite establecer la justicia o injusticia de las acciones humanas, elevando así la cultura política de un pueblo, Estado o Gobierno, cuando un servidor público adopta estos elementos como principios de vida se ubica más allá del poder y no permite guiarse por los apasionamientos, realizando buenas obras para con su comunidad. (p. 2115)

Este argumento propuesto por esta autora corresponde a las reflexiones planteadas sobre ética en esta investigación, particularmente como base fundamental del ser humano, ya que ella contribuye a formar sujetos integrales, autónomos, capaces de razonar, decidir, aportar acciones responsables, conscientes, reflexivos ante cualquier contexto y problemática social; ya que son capaces de interactuar con otros y con su entorno.

Hay que reconocer que la ética contribuye en los servidores públicos y contratistas a tomar mejores decisiones que promuevan la justicia social y beneficiando a la comunidad en general, pues, podría minimizar y evitar prácticas inadecuadas e indebidas asociadas en la función pública. Además, la Ética desempeña un papel esencial en la construcción de una sociedad justa, equitativa y en la consolidación de una cultura institucional en sector público.



En concordancia con Naessens (2010) la ética de la función pública, es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. (p. 2115).

Todo esto parece confirmar que la Ética en la función pública implica el cumplimiento de un conjunto de principios y normas que guían el comportamiento de los servidores públicos, contratista y trabajadores oficiales; a estos colaboradores públicos que están al servicio de la ciudadanía. He aquí, a mi juicio el enfoque Ético busca garantizar que estos colaboradores públicos actúen de manera responsable, justa, imparcial y en línea con los valores y expectativas de la sociedad a la que sirven. Además, la Ética actúa como mecanismo de control para las indebidas prácticas en la función pública; así como también, establece límites éticos y legales para asegurar que el poder sea utilizado de manera justa y en beneficio del interés público. Lo cierto es que fortalecer la confianza pública en la administración y sus instituciones es esencial para el buen funcionamiento de una sociedad democrática.

Habría que decir, la ética en la función pública no sólo establece normas de comportamiento, sino que también actúa como una salvaguarda contra el abuso de poder, promueve la confianza ciudadana y contribuye al buen gobierno y al bienestar general. La promoción y el respeto de la ética son fundamentales para el funcionamiento saludable y democrático de las instituciones gubernamentales.

Bajo este mismo modelo Handelman y Leyton (1978) discurren que, para los etnógrafos de las burocracias, el estudio de las dimensiones afectivas y de la lógica de percepción de los funcionarios es fundamental para entender la manera en que estos interpretan los problemas y,



por ende, las decisiones que toman. (p.22). Esta premisa fue tomada del libro *Intimidad Burocrática* de García y Martínez (2021), quienes en su introducción lo toma como referencia y en el cual la investigadora se encuentra de acuerdo con esta afirmación, si bien es cierto, esta premisa se encuentra desde una mirada etnográfica, esta va de la mano de la perspectiva hermenéutica, ya que entre ellas se establece el diálogo como mecanismo de acercamiento a las realidades sociales, de esta manera lo que el autor manifiesta es la importancia de la percepciones y aún más en la forma de enfrentar los problemas que subyacen, la manera en que perciben un problema afecta directamente cómo lo entienden.

Por ejemplo, dos sujetos pueden interpretar un problema de manera diferente basándose en sus experiencias, valores y perspectivas individuales. Es decir, que posee su interpretación subjetiva de dicho problema y este influirá en la solución que proponga el individuo. En definitiva, las percepciones de cada sujeto que enfrenta en su diario vivir afectan positiva o negativamente sus decisiones, ya que estas percepciones, también van de acuerdo al contexto en el que se encuentre, así como las prioridades y necesidades que tiene y por ende logran afectar la toma de decisiones, esto también es debido a su forma de interpretar los problemas.

Continuando con García y Martínez (2021), se toma otro fragmento donde menciona a Fassin (2015), *“At Heart of the State: The Moral World of Institutions”*, planteando que las subjetividades morales de los agentes estatales se ponen en juego diariamente, hoy pues ellos deben enfrentar diversos dilemas éticos a la hora de tomar decisiones respecto al destino de las poblaciones. De este modo, sus valoraciones de lo que es justo o injusto o de lo legítimo e ilegítimo, cómo sus sentimientos de empatía o indignación, admiración o desconfianza, entran a



formar parte de migraciones no solo con el público hacia el cual dirigen sus acciones, sino también con sus colegas, sus superiores y con la institución a la que pertenecen. (p.23)

Todo esto parece confirmar, el enunciado anterior, donde la forma, maneras y miradas del ver al otro y al mundo varía de acuerdo a cada sujeto y de esas interpretaciones de la realidad social se toman decisiones buenas o malas; porque estas varían según las experiencias personales, valores, marcos de referencia, normas y procedimientos que se encuentre de acuerdo a su posición como servidor público, contratista o ciudadano. Pues la moral, la ética y los valores personales tiene un peso fundamental en la vida de cada ser humano, no obstante, lo son las influencias sociales que brinda el contexto en el que se encuentra el individuo; porque con ello contribuye a la formación de las perspectivas individuales, como también de las decisiones futuras. Además, las diferentes interpretaciones se dan de acuerdo a las percepciones personales (moral o ética), sociales, culturales, económicas, ambientales y políticas que tiene el sujeto. Sin duda, la importancia y relevancia de comprender e interpretar “adecuadamente”, influye en las decisiones diarias de cada individuo. Ahora bien, en el contexto de la función pública, como servidores públicos y contratistas les compete tomar decisiones, que no solo afectan al funcionario público, sino que podría afectar al otro, es decir a la comunidad; además, el servidor público no solo incurre en el incumplimiento de la ley como ciudadano, sino que incurre en faltas como lo indica la Constitución Colombiana (1991), Artículo 60. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. He aquí, donde las decisiones pueden influir directamente en el bienestar y la calidad de los ciudadanos y del mismo servidor público.



Justificación

Esta investigación inicialmente parte desde el rol como ciudadana. pero sin duda, esta inquietud se profundizo desde el momento en que asumo responsabilidades como servidora pública en la Alcaldía de Sabaneta, en este caso desde la ventanilla hacia dentro, y por eso desde esta nueva perspectiva se incrementa la preocupación del porque se generan prácticas, comportamientos o situaciones inadecuadas tanto para el usuario externo como para los equipos de trabajo de la entidad pública.

De este modo, al estar vinculada a esta entidad pública, ya desde la ventanilla hacia dentro, como lo indica el término del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y en su modelo de gestión pública al servicio al ciudadano; se logra entender que existen diferentes actores públicos como lo es el servidor público y que este posee diferentes figuras como el contratista que presta un servicio a la entidad, pero que en definitiva el ciudadano, que es ese que se encuentra de la ventanilla hacia afuera, pues no identifica estas figuras, sin embargo para él, todos son “funcionarios públicos”.

Ahora bien, desde la experiencia de la mayoría de los ciudadanos que han tenido alguna vivencia como usuario de un determinado servicio o tramite público, considera que no son claros y ágiles los procesos de servicio por parte de las entidades públicas en donde son atendidos por funcionarios públicos o contratistas. (Departamento Nacional de Planeación, 2021 p.35), si bien es cierto, estas percepciones son evidenciadas a través de esta encuesta percepción ciudadana, sino también el sentir de los ciudadanos cuando están a la espera de un servicio público.

Otras de las preocupaciones que tiene la ciudadanía es el deterioro por los valores y la corrupción, en donde manifiesta desaparecieron de los valores, los cambios vertiginosos de la



sociedad y corrupción extendida. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OECD. 2017).

De esta forma como ciudadana y servidora pública, se entabló diálogos reflexivos con diferentes sujetos en espacios cotidianos tanto públicos como privados en los cuales surgieron preguntas ¿Por qué estos funcionarios públicos se comportaban de ciertas formas o porque presentaban inadecuadas prácticas en su hacer?

Esta investigación pretende identificar las percepciones de ética expresadas por los servidores públicos y contratistas en la práctica desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta; estas percepciones se van a enunciar, describir y analizar a través de unos instrumentos metodológicos diseñados, en los cuales los individuos manifiestan la percepción que tienen hacia sus mismos pares, compañeros o colegas; es decir desde la percepción que tienen hacia los demás.

Finalmente, esta investigación brindará unos resultados relacionados con las prácticas expresadas desde la percepción del servidor público y contratista desarrolladas en las instituciones del Estado, en este caso territorial.

El aporte de esta investigación a la Ciencias Sociales y a la Administración pública, es fomentar el pensamiento y actuaciones críticas, reflexivas y participativas desde el marco ético en el ámbito público tomando como caso la Alcaldía de Sabaneta, el cual nos brindara elementos para la comprensión de la vida pública a través de los funcionarios públicos.

La dimensión contextual de esta investigación se realiza en el Municipio de Sabaneta conocido como el “Rincón Joven del Valle de Aburrá”, siendo el Municipio más pequeño de Colombia con 15 Km cuadrados y se realiza con la Secretaría de Movilidad y Tránsito en el



periodo comprendido de la administración 2019-2022, con los servidores públicos y contratistas de esta misma. En aras de enunciar, describir y analizar las percepciones de ética expresadas por los servidores públicos y contratistas en la práctica desarrollada en la función pública.

La Alcaldía de Sabaneta a la fecha de junio del 2023, contaba en general un con personal de Planta Vinculados de 383 y contratistas con 1753. Ahora, para el caso de la Secretaría de Movilidad y Tránsito se contaba con personal vinculado de 53 y contratista de 289. (Anexo 10 y 11)

Cabe notar que la contribución de esta investigación va relacionada en abordar las construcciones teóricas como lo plantea en la Constitución política de Colombia en su Art, 1. Al plantear que el Estado Social del Derecho [...] fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. De la misma manera en el Art, 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. [...], además, inciso 2. en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (República de Colombia, 1991).

Partiendo de este postulado de la carta magna, todo individuo que hace parte de la función pública, independiente de sus categorías o tipos de servidor público, están en obligación de “servir” a la comunidad, estos deberán estar en función para los ciudadanos y con la firme idea de satisfacer las demandas y necesidades previstas. Los servidores públicos, contratistas o como se les puede llamar “colaboradores públicos” tienen el compromiso y la responsabilidad de contribuir a la sociedad con los más altos estándares desde lo funcional y sociocultural a la sociedad.



Existe en Colombia una afirmación muy arraigada, creando un estereotipo donde dicen que los servidores públicos no son diligentes, ágiles (Departamento Nacional de Planeación, 2021) y que percibe la corrupción en las entidades públicas (Edelman, 2020, p.32) y el personal que labora en el sector público ingresan a través de influencias, debido a que los contratos son superiores a los que existen a través de la meritocracia (Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES No. 4070. 2021, p.47), estas situaciones de practica inadecuadas generan una imagen negativa a la institucionalidad pública.

Se ratifica que el aporte de esta investigación a la Ciencias Sociales y a la Administración pública, es adicionalmente, identificar desde los mismos servidores públicos como actores la percepción que tenemos del otro como par, este individuo con el cual socializamos, convivimos y tenemos vínculos socioculturales, afectivos, emocionales y funcionales; y a partir de estos vínculos comprender las problemáticas sociales y posibles inadecuadas prácticas de la ética pública que se identifiquen en esta investigación. Este abordaje debe posibilitar el fomento de una construcción, fortalecimiento o recuperación de la confianza de la ciudadanía en las instituciones.

El aporte a la comunidad es contribuir al fortalecimiento y mejora del desempeño laboral de los servidores públicos y contratistas que prestan los servicios. Esto no solo beneficia a los propios colaboradores de la entidad, sino que también tiene un impacto directo en la calidad del servicio ofrecido a los usuarios internos como externos. Además, permite una comprensión de las prácticas inadecuadas que pueden percibir los colaboradores públicos dentro de la Administración Municipal, el cual no solo afecta al interior de la entidad, sino al público general que van en busca de un servicio.



De esta manera, identificar, describir y analizar las percepciones de ética expresadas por los servidores públicos y contratistas en la práctica desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta que entre los pares visualizan, además, permitiendo comprender las posibles prácticas inadecuadas que se presentan en la función pública y con esto fomentar la práctica de la ética en los servidores públicos y contratista, tomando la ética como elemento clave que permite lograr conciencia en las actuaciones de cada práctica dentro de la función pública. Por ende, los aportes que genera esta investigación brindarán fortalecimiento en la credibilidad y confianza en la institucionalidad pública y en los valores éticos de los servidores públicos y contratistas.

La línea de investigación Desarrollo Social, comunitario y políticas públicas donde se desglosa el Macroproyecto Política social, conflicto social y comunidad, el cual hace parte de los programas de formación en la Maestría en Educación y Desarrollo Humano de la Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE y la Universidad de Manizales.

En cuanto a su relación es directamente enmarcadas en el contexto político, sociocultural, económico, sin dejar a un lado los procesos educativos, familiares y tecnológicos; donde sin duda, se busca consolidar y fortalecer la comunidades académicas, científicas y las entidades públicas con un espíritu crítico, reflexivo y ético de utilidad social, en pro de aportar a la construcción del conocimiento y en busca de lograr el manejo de situaciones y problemas de mayor complejidad con la cual se enfrentan los diferentes actores sociales del país y del territorio que habitan.



Objetivos



Objetivo General

Identificar las percepciones de ética que expresan los servidores públicos y contratistas en la práctica desarrollada de la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

Objetivos específicos

Enunciar las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

Describir los perfiles laborales de servidores públicos y contratistas en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

Analizar las prácticas funcionales y socioculturales expresadas por los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.



Marco Teórico



La perspectiva teórica de la presente investigación se soporta en los postulados del autor Oscar Diego Bautista, quien discurre que; la ética y la moral pública representan un sistema en el que se entrelazan el interés general y la equidad social. Estos estándares y valores no solo afectan a las personas individualmente, sino también a nivel colectivo e institucional, influyendo en la organización y estructura de una sociedad. El autor resalta la importancia de la moral pública en la preservación de la unidad social y en asegurar un funcionamiento equitativo y justo de la sociedad.

Adicionalmente, el autor establece que las prácticas socioculturales son expresiones que emergen dentro de una sociedad debido a su cultura, valores, normas y organización social. Estas manifestaciones son el producto de la interacción entre los individuos y su entorno social y cultural. Pueden incluir una amplia variedad de actividades y expresiones culturales, como festividades, rituales religiosos, tradiciones culinarias, vestimenta, arte, deportes, sistemas de creencias, idioma y roles de género, entre otros aspectos de la vida diaria.

En virtud de lo anterior y atendiendo la población observada en la investigación se presentan las siguientes categorías de análisis:

Ética en la Administración Pública

La ética en la administración pública se refiere al conjunto de principios y normas morales que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos y contratistas del estado en el ejercicio de sus funciones. La ética en la administración pública implica actuar con



honestidad, imparcialidad, transparencia, responsabilidad y respeto hacia los ciudadanos y el uso adecuado de los recursos públicos.

En el gobierno, entendido como el organismo administrador de un Estado y la Administración Pública, los códigos de conducta descansan ineludiblemente en la Ley, la cual establece los qué, los cómo, los cuánto, los quiénes, los porqués, los dónde, entre otros. El sistema internacional de códigos de la función pública y de los servidores públicos no es una moda mundial, sino una forma indispensable de conducir al gobierno y de conducirse en él, dondequiera que los actores involucrados se encuentren. Al referirnos a la Ética en su relación con el gobierno y la Administración Pública, reflexionaremos sobre tres características útiles en la tarea de construir el concepto: 1) la relacionada con el Estado de Derecho, específicamente observando el Orden Jurídico Gubernamental; 2) la denominada como Responsabilidad oficial; y 3) la solidaridad gubernamental, estrechamente vinculada a la tarea esencial de todo poder público.

En este sentido y de acuerdo con González (2005) las administraciones públicas no podrán realizar adecuadamente los fines que el Ordenamiento les asigna de espaldas a los valores éticos. Si de la ética en la Administración depende la bondad de la acción administrativa, cualquiera que sea su forma de manifestarse y materia sobre que recaiga, obviamente en mayor medida será exigible cuando el fin perseguido sea que la moralidad impere en las relaciones sociales. Mal podrá dirigir y ejercer una acción encaminada a la defensa de la moralidad quien carece de moral. Mal podrá exigir una conducta digna, quien es ejemplo de lo contrario y hasta alardea de ello.



La moral, moralidad o buena conducta ofrece en sus relaciones con la Administración pública dos aspectos: La ética como exigencia de todos y cada uno de los servidores públicos, cualquiera que fuese la actividad administrativa que realicen y la ética como fin de la acción administrativa (González, 2005).

Por otra parte, Morón (2014) Las políticas, los procedimientos y el ejercicio de las prácticas administrativas deben promover la conducta ética y los principios morales, todo Ser humano que entre hacer parte de la administración pública ya sea por elección popular, carrera administrativa, merito, contratista debe tener claro el rol que debe asumir, su labor como funcionario del Estado, al servicio de quien esta y la responsabilidad que recae sobre él, tal cual lo menciona: La constitución política de Colombia establece en sus Art. 123 y 124 que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento, al igual que La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva. (Constitución Política de Colombia, 2001).

Aduce también Morón (2014) que si bien es cierto y de acuerdo con la disciplina el término responsabilidad además de ser un componente del concepto del Estado de derecho es un valor fundamental que nace en nuestra constitución política según el Art 6. Anota; Los particulares solo son responsables ante las autoridades por infringir la constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. Todo servidor público ya sea por mérito a la carrera administrativa, contratista,



empleo provisional, que actué frente a las funciones que el Estado le otorgue, desarrollará una cultura organizacional dirigida por una limpia y sana armonía sobre el compromiso, la honestidad, el respeto, la responsabilidad y la solidaridad alrededor de la eficiencia, la eficacia y la efectividad, valorando la diversidad, la colaboración conjunta y el trabajo en equipo, siendo así lograría un ambiente agradable frente a las personas y medios que lo rodean y para quienes trabajan sin afectar los intereses de la comunidad y porque no los intereses propios, como resultado del contexto el que se desempeña evitando la práctica de situaciones corruptas (Morón, 2014).

Principios de la constitución y función pública de los Servidores y Contratistas del Estado

De acuerdo con el Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece:

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 123).

Así como también, en el Artículo 209 de la Constitución Política indica:

La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus



actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 209)

De igual manera reafirma los principios, en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004 establece: “Principios de la función pública; La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad” (Congreso de Colombia, 2004).

Al respecto, la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 1998 con Magistrados Ponentes Dr. Antonio Barrera Carbonell y Dr. Carlos Gaviria Díaz determinó: “En sentido amplio la noción de función pública atañe al conjunto de las actividades que realiza el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, (art. 113) y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines. En un sentido restringido se habla de función pública, referida al conjunto de principios y reglas que se aplican a quienes tienen vínculo laboral subordinado con los distintos organismos del Estado. Por lo mismo, empleado, funcionario o trabajador es el servidor público que esta investido regularmente de una función, que desarrolla dentro del radio de competencia que le asigna la Constitución, la ley o el reglamento (C.P. art. 123).

(...) Es función pública, como dice Maggiore, toda actividad que realice fines propios del Estado, aunque la ejerzan personas extrañas a la administración pública. En esta perspectiva la función pública se valora objetivamente, haciendo abstracción de quienes la ejercen o son investidos de ella, y considerando que por esta vía el sujeto que la ejerce participa o colabora en la realización de las funciones y cometidos del Estado. Para efectos de dicha valoración, poco



interesa que dichas funciones se ejerzan en forma temporal o permanente, porque las normas de la Constitución regulan ambos tipos de situaciones, como se deduce de la preceptiva de los artículos 123, 131, 210, 246 y 365.

Ahora bien, Función pública establece el Código de Integridad para los Servidores Públicos, se realizó a través de una construcción participativa entre los servidores públicos y ciudadanos de los valores éticos que representaban a los servidores públicos. Este Código es un instrumento técnico que permiten a los servidores públicos tener como referente para las actuaciones éticas, pero no basta solo con adoptarlo, sino 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 los ciudadanos. Estos valores son los siguientes: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. (Departamento de la Función Pública. 2019)

La Ley 2016 de 2020 el adopta el Código de la Integridad del Servicio Publico colombiano y se dicta otras disposiciones. (Departamento de la Función pública. 2020)

Mediante, la normatividad local el Municipio de Sabaneta ha decidido adoptar el Código del Buen Gobierno a través del Decreto No. 335, emitido el 27 de agosto de 2020. Esta medida se fundamenta en el Artículo 209 de la Constitución Política de 1991, en su Título II De las políticas del buen gobierno para la Gestión Ética, Capítulo Primero: Políticas para la Gestión Integra, en su Artículo 12. Compromiso con la Integridad “con instaurar la cultura de



autorregulación, para la cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes, el presente del Código de Buen Gobierno y el Código de Integridad, orientándose hacia una gestión integra, con principios y valores éticos frente a todos sus grupos de interés”. (Decreto 335. Art. 12)

Por otra parte, la cara positiva de la ética en los servidores públicos la destinada a los logros institucionales y personales, al aceptar el compromiso del cumplimiento del deber como parte ineludible de la función pública. Es decir, al admitir, los servidores públicos, ser responsables administrativos. Desde esta posición, resulta clara la importancia de prevenir la omisión o extralimitación en las actividades laborales. Estamos hablando de la necesidad de convencer a los funcionarios y empleados públicos de efectuar sus tareas por vocación de servicio más que por temor a incurrir en responsabilidades. Se desarrolla el argumento basándose en tres principios:

Principio de Legalidad-Jerarquía-Orden. Este largo nombre da cabida a tres aspectos fundamentales en el quehacer público cotidiano: primero, ya hemos señalado como en la Administración Pública se opera dentro de los márgenes establecidos en las normas. Segundo, ceñirse a la jerarquía, al cumplimiento estricto de las órdenes recibidas por el superior jerárquico y a su transmisión por la cadena de mando establecida en el organigrama de la entidad, lo cual significa respetar la unidad de mando. Tercero, dirigir, coordinar y supervisar a los subordinados, en todos aquellos asuntos públicos sobre los cuales tanto la institución como el servidor público se encuentren facultados para su atención. Orden se traduce en estrategia, programa, división del trabajo, delegación, en suma, la cristalización de todo aquello que nos señala la teoría de la Organización.



Principio de Eficiencia-Eficacia-Calidad. la eficiencia como sinónimo de austeridad, así como de realizar las tareas al mínimo costo posible, en tiempo y forma, cumpliendo los objetivos propuestos. En cuanto a la eficacia, está atada a la oportunidad y a la entrega del bien y/o servicio en las fechas previstas y en las mejores condiciones posibles, pues suele suceder que “lo perfecto suele ser es enemigo de lo oportuno”. La eficiencia es un valor económico mientras que la eficacia es un valor político. Estas dos características se encuentran coronadas con la calidad, mensurable a través de varios indicadores dependiendo del bien y/o servicio que la Administración Pública esté obligada a prestar. Por supuesto la modernización y actualización en los procesos se incluyen en este principio, un ejemplo de las cuales es el gobierno electrónico.

Principio de Agregación Social. Esta cuestión tiene un valor importantísimo ya que consiste en pensar todo el tiempo en la población o ciudadano que recibe el bien y/o servicio, sea cual sea su condición socioeconómica, profesión, religión, edad, sexo, entre otros.

En este mismo orden de ideas, como principios éticos generales de los servidores públicos se tienen:

Honestidad: implica actuar con sinceridad, veracidad y transparencia en todas las acciones y decisiones que se tomen en el ejercicio de las funciones públicas.

Imparcialidad: consiste en tratar a todas las personas por igual, sin discriminación ni favoritismo, basándose únicamente en los méritos y las necesidades de cada caso.

Transparencia: implica actuar de manera abierta y clara, brindando información completa y comprensible sobre las decisiones y acciones que se tomen en el ejercicio de las funciones públicas.



Responsabilidad: implica asumir la responsabilidad de las decisiones y acciones que se tomen, y responder por las consecuencias de las mismas.

Respeto: implica tratar a las personas con dignidad, respetando sus derechos y valorando su diversidad.

Consecuencias de la falta de ética en la administración pública

Las débiles prácticas de ética en la administración pública pueden tener diversas consecuencias negativas para la sociedad y el buen funcionamiento del estado, entre ellas:

Corrupción: la falta de ética puede dar lugar a prácticas corruptas, como el soborno, el nepotismo, la malversación de fondos públicos, entre otros, lo cual afecta la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

Ineficiencia: cuando los servidores públicos y contratistas del estado actúan de manera poco ética, puede afectar la eficiencia en la ejecución de los servicios y programas públicos, lo cual perjudica a la sociedad en general.

Desigualdad: la falta de ética puede llevar a la discriminación y el favoritismo, lo cual perpetúa la desigualdad y el acceso desigual a los servicios y recursos públicos.

El estado social de derecho y las practicas institucionales de la administración publica

La definición de Estado Social de Derecho surgió en Europa en la segunda mitad del siglo XX, como un modelo de organización del Estado orientado a “realizar la justicia social y la dignidad humana mediante la sujeción de las autoridades públicas a los principios, derechos y deberes sociales de orden constitucional” (Uniderecho, 2019).

En ese sentido, se establece la inseparable interrelación entre las categorías del “Estado” y la “sociedad”, la cual se contempla ya no como una entidad constituida por individuos libres e



iguales en abstracto –de acuerdo a la formula tradicional del Estado liberal decimonónico-, sino como una reunión de sujetos y grupos en condiciones de desigualdad real (Uniderecho, 2019).

El rol del Estado Social de Derecho trata, así, en “crear los supuestos sociales de la misma libertad para todos, esto es, de suprimir la desigualdad social”; según lo ha estipulado esta Institución, “con el término ‘social’ se señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas (Uniderecho, 2019), es decir, con este concepto se resalta que la voluntad del Constituyente en torno al Estado no se reduce a exigir de éste que no interfiera o recorte las libertades de las personas, sino que también exige que el mismo se ponga en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes y para ofrecerle a todos las oportunidades necesarias para desarrollar sus aptitudes y para superar los apremios materiales.” (Uniderecho, 2019).

El principio de Estado Social de Derecho difiere con el Estado de Derecho liberal con respecto a sus propósitos: el Estado Social de Derecho no se limita únicamente a salvaguardar la vida, la propiedad y la libertad por medio de la protección contra el fraude, el hurto, el incumplimiento contractual o los perjuicios provocados por terceros, funciones clásicas de lo que significa un Estado vigilante, lo anterior de acuerdo con las teorías de Hegel. Sus propósitos poseen mayor alcance y tienen en cuenta, entre otros, fomentar la prosperidad general; asegurar la eficacia de las normas, derechos y deberes estipulados en la Constitución; permitir la intervención de todos en las determinaciones que repercuten en ellos y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; y garantizar el ejercicio de un orden justo (art. 2º de la C.P.).



Para esto, el Estado Social de Derecho dispone de facultades extensas de participación en la economía, las cuales deben estar enfocadas a conseguir los propósitos generales del Estado y los objetivos específicos de la intervención económica enunciados fundamentalmente en el artículo 334 de la Constitución. Entre estos fines específicos sobresalen el de “asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” (art. 334 de la C.P., inc. 2°).

El alcance del principio de Estado Social de Derecho respecto de la relación entre las autoridades y la persona individualmente considerada es bastante amplio, y se ve reforzado por los principios fundamentales de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad (art. 1° de la C.P.) y la igualdad (art. 13 de la C.P.).

Por su parte, Las prácticas administrativas se identifican como el núcleo praxeológico del quehacer de las entidades, el cual comprende el campo de experiencia del servidor público, sus fundamentos teóricos y valorativos, además de sus motivaciones, actitudes, técnicas y habilidades (Arias, 2019).

Bajo este concepto, Las prácticas administrativas han estado presentes en gran parte del entramado discursivo de la administración pública colombiana asociadas –especialmente– al concepto de buena práctica y la construcción de bancos con experiencias que se consideran exitosas y, mayoritariamente, replicables. Bajo esta lupa, la práctica se asocia a los métodos, herramientas, procesos y mecanismos que se utilizan para la consecución de determinados productos y resultados que suelen ser evaluados bajo diferentes parámetros tales como la eficiencia, innovación, consistencia, pertinencia, entre otros que varían según la entidad evaluadora (Arias, 2019).



Si bien la gestión pública colombiana ha discutido, modificado o reemplazado múltiples criterios para evaluar la buena práctica, en esencia esta se ve ligada a la noción de valor añadido extraída del sector privado, pues es el valor agregado (a veces ligado a las prácticas de innovación) aquel que permitiría extraer conocimiento nuevo (por lo general técnico) que tras su identificación puede ser puesta en marcha de forma sistémica y así contribuir con el mejoramiento organizacional (Medina, 2021). Empero, cuando se trata de la gestión pública, el valor añadido debe traducirse en la mejora de productos y servicios asociados al bienestar de los ciudadanos, en otras palabras, el valor añadido comienza a entenderse como valor público (Arias, 2019). Respecto del eje central de la presente investigación, Oscar Diego Bautista en su libro “La ética en los servidores públicos” (2001), establece que:

Un Estado digno de ser llamado así debe preocuparse de dirigir y supervisar la conducta de los individuos, es decir, son responsables de frenar los deseos y pasiones de las personas y guiarlas hacia la virtud. Por lo tanto, la tarea de cualquier gobierno es educar a su pueblo, constituir y organizar a su pueblo y preservar su cultura, integridad, identidad y libertad, y esto se hace mediante la promoción de los individuos y los valores personales (p. 12).

En este sentido, uno de los objetivos de gobierno, que todo buen gobernante debe adoptar es dotar al pueblo de cualidades para realizar actos nobles. Si a un gobernante no le importa la actitud de su pueblo e ignora sus intereses e importancia, tarde o temprano enfrentará problemas derivados de su negligencia. Se colige entonces, que es responsabilidad del Estado monitorear el comportamiento de sus ciudadanos, pero también es su responsabilidad monitorear las actitudes de quienes están en el poder (Bautista, 2001).



Bajo este paradigma, el conocimiento ético permite a los gobernantes guiar y educar a su pueblo. La adquisición de virtudes morales permite a las personas que trabajan en los servicios públicos realizar su trabajo de manera más efectiva y eficiente. De lo contrario, si los funcionarios carecen de los valores y principios de la moral pública, fácilmente pueden actuar de manera inapropiada o sucumbir a propuestas reprobables (Bautista, 2001).

Se reflexiona entonces que cuando quienes están en el poder no seleccionan ni capacitan a los funcionarios de acuerdo con principios éticos, la sociedad en general ejerce presión sobre quienes están en el poder, directamente o a través de la sociedad civil, para que cumplan con sus responsabilidades, promuevan valores éticos y luchen contra la corrupción. Además, es importante que las autoridades expliquen qué medidas implementarán, qué objetivos quieren alcanzar y durante qué período de tiempo (Bautista, 2001).

Es importante tener claridad sobre el tipo y las características del servidor público que necesita el país, a fin de que pueda responder a las circunstancias que se le presentan. En este sentido y dado que el objeto de estudio de la administración pública tiene que ver con el Estado, ésta es una profesión que requiere amplios conocimientos y de gran sentido de responsabilidad social y política porque esta disciplina participa de la dirección de toda una comunidad, de una nación entera (Bautista, 2001).

Precisamente por eso, es necesario destacar ciertas características del buen servidor público. Aunado a la amplia formación interdisciplinaria (política, derecho, historia, ética, filosofía, etcétera), junto con los principios políticos (autoridad, honor, virtud, entre otras.) los servidores públicos deben manejar el saber político entendido de la manera siguiente:



En términos generales, puede afirmarse que el saber político, sinónimo de soberanía individual o de autoridad, concierne a la mansedumbre de carácter o puesto al modo de ser irascible y también al que carece de sentimientos; a la voluntad y al coraje, que se aleja de la temeridad como de la cobardía: a la forma de ser modesta y discreta, justo medio entre la timidez y la desvergüenza; a la templanza, asimétricamente distinta de la insensibilidad para la envidia; a la forma liberal de proceder en materia de adquisición y gasto, o si se prefiere, para el tomar y el dar, ni avara ni pródigamente; a la fortaleza de espíritu, exenta a la vez de reacciones que conducen a someterse a la desgracia o a fugarse por el despeñadero de la lujuria; o a la grandeza del alma y la magnificencia, dos cualidades éticas que contradicen los vicios que le son correlativos: la extravagancia y la pequeñez del alma, por un lado y por el otro, la vanidad y la ruindad (Bautista, 2001).

Resulta evidente por qué el saber político atañe a rasgos morales del carácter de los hombres; carácter que la educación escolar de nuestros días deja a un lado para atender, en forma casi excesiva, la mera transmisión intelectual de conocimientos; facultativos, recalcando por desgracia no en los más excelentes que conciernen especialmente a la naturaleza humana, sino en los mecánicos y serviles, hoy conocidos con el prestigioso nombre de tecnológicos. La capacidad de resolver problemas de una manera que permita alcanzar las metas deseadas sin crear tensiones sociales intolerables y que responda a los intereses comunes de la comunidad, cómo ver a la persona políticamente responsable en el momento de la decisión (Bautista, 2001).

Por tanto, el significado político se manifiesta como una capacidad de negociación en distintos grados y con distintas consecuencias. Los valores deseables según los valores y normas éticos de todo servidor público son: Fuerza física para mantener el puesto; Iniciativas para la



sociedad; Comunicación, igualdad de género y respeto; Espíritu de servicio; Franqueza; Honestidad; Innovación; Lealtad a la Constitución; Justicia; Responsabilidad; Simplicidad; Sensibilidad; Sentido de justicia; Moderación; Tolerancia; Transparencia. La suma de estos valores da como resultado un ser humano honorable que hace de la virtud su principio de vida.

Para Bautista (2001) La Ética ha de ir orientada a la consecución de una mejor humanidad, y con ello se hace énfasis en cómo, al modo de las kantianas lecciones de filosofía de la historia, el sujeto ético es el hombre, la especie humana. Por tanto, la tarea ética no es reductible a “simple” deontología, a enumeración de deberes para funcionarios, gobernantes o ciudadanos, sino un proyecto a largo plazo, encaminado a sentar las bases para una nueva política que, pese a su novedad, parte de un “regreso a los orígenes”, al pensamiento clásico.

De igual forma Bautista (2001) discurre que:

Frente lo que considera como el buen gobierno; que no cabe “buen gobierno” si éste no se atiene al reconocimiento del “bien plural”, reconocimiento que no será más que mera moralina si no está orientado a establecer un equilibrio que impida los desequilibrios sociales. El conocimiento de la virtud es requisito imprescindible para la acción política buena, para el buen gobierno, tanto, al menos, como el conocimiento de los “imperativos de habilidad” inherentes al ejercicio del arte político o los conocimientos técnicos inherentes a la gestión pública. (p. 197)

Así mismo Bautista (2001) establece que;

El fomento de la Ética es imprescindible para el gobernante y el funcionario, siendo además que éstos no son meros “gestores”, pues la dinámica del interés público y la del interés privado es divergente; los funcionarios son necesarios, al ser los garantes de la



independencia de la administración y de los poderes del Estado frente a los intereses partidistas, garantes así del bien común y vigilantes de toda forma de patrimonialización de lo público. (p.197)

Por otra parte, como lo menciona Bautista (2001), la necesidad de fortalecer los valores de lo público, así como toda virtud pública no se colma con la simple emisión de leyes, pues la ley es palabra muerta si no se aborda un “plan integral” ético que precisa de asignación de responsables, instituciones, planes de formación, etc. El desarrollo económico y social de los Estados precisa de la difusión de conductas éticas, así como de la persecución de las antiéticas, si bien el simple desarrollo no termina con la lacra de la corrupción, piedra de toque para toda Ética pública. (p.197).

El autor Oscar Diego Bautista, en su libro “La ética en la gestión pública”, establece que, la conducta ética de los servidores públicos puede evaluarse de dos formas; el primero a través del estricto cumplimiento de los procedimientos administrativos descriptivos, los mecanismos de control y reglas detalladas que definen lo que los servidores públicos deben evitar, lo que deben hacer y cómo deben hacerlo, esto se conoce como la Administración de la ética basada en el cumplimiento o ética de la responsabilidad, según lo denominara Max Weber, el segundo enfoque está basado en las aspiraciones, depende de incentivos y fomenta la buena conducta en lugar de perseguir y castigar errores y comportamientos indebidos, este otro enfoque se conoce como Administración de Ética Basada en la integridad (Bautista, 2007).

Por otra parte, en el libro “La ética y la corrupción en la política y la administración pública” Bautista (2006) discurre que la ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades



que realizan gobernantes y funcionarios públicos están orientadas a la satisfacción de la pluralidad de intereses.

De igual forma Bautista (2006) reflexiona que la ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía. Es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. La ética es un factor clave para elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos.

Todo individuo que participa de la función pública debe tomar conciencia de que el servicio público se define como la acción del gobierno para satisfacer las demandas y necesidades de las personas que integran el Estado. El servidor público se debe a su comunidad, su sueldo es pagado por la sociedad y por lo tanto tiene una responsabilidad y un compromiso con ella. El político y el funcionario público no deben olvidar que están para servir a la comunidad no para servirse de ella. Todo buen gobernante sirve a su país y no se sirve de él (Bautista, 2006).

Los fundamentos teóricos que sirven de marco de referencia al presente estudio parten de la filosofía política clásica en donde es posible encontrar que la ética era inherente a los gobernantes. Política y ética formaban un todo difícilmente diferenciable. Una revisión a autores clásicos como Aristóteles, Plutarco, Séneca, Confucio, serán importantes en el desarrollo de la obra. También lo será el revisar a autores contemporáneos, estudiosos de la ética pública, tales como: Hans Kung, Aladis McIntire, Amitai Etzioni, Amartya Sen, Jürgen Habermas, John



Rawls, Ernest Tugendhat, Adela Cortina, Victoria Camps, Manuel Villoria, José Luis Aranguren, Jesús González Pérez, Javier Muguerza, Aurora Arnaiz, Antoni Doménech, entre otros.

Continuando con esta misma línea, la autora Adela Cortina en su obra “Para qué sirve la Ética” discurre que cuando se habla de educación moral se refiere a la educación forjada en la estructura ética- moral de una persona moralmente bien educada entrelazado con la ética de forma que se logre formar un mundo mucho más humano con sentido de pertinencia respaldado en valores y principios como honradez, justicia o lealtad. Desde un punto de vista de origen las palabras "ética" y "moral", derivan del griego (êthos) y latino (mos), significan prácticamente lo mismo: carácter, costumbres, por lo cual ambas se refieren, a un tipo de saber que nos orienta para forjarnos un buen carácter, que nos permita enfrentar la vida con altura humana, que nos permita, en suma, ser justos y felices, en este sentido se puede ser un político, un empresario, un profesional y a la vez una persona humanamente impresentable, es allí donde la ética y la moral nos ayuda a labrar un buen carácter para ser humanamente íntegros (Cortina, 2013).

Por otra parte, en un ámbito ético convergen condiciones necesarias que la Autora plantea como: la confianza que describe como recurso moral de una sociedad, el bien común, la integridad que permite desarrollar relaciones más eficientes y transparentes entre las personas, la justicia, la virtud, la ética arraigada hasta la política influyen de forma directa en el desarrollo del ser. Cabe agregar que dentro de la ética interviene la moral que es una permanente reflexión del sujeto sobre su calidad de sujeto, sobre cómo actúa como sujeto (Cortina, 2013).

Asimismo, es importante destacar frente a la autora, el ajustamiento a las leyes y normas en el ámbito de la humanidad con influencia en un contexto moral que es el de la



realización de la autonomía humana, el de realización del hombre, en tanto que hombre, es la expresión de su propia humanidad, esto conlleva a la grandeza del hombre en ser capaz de una vida moral; la vida personal, la conservación ambiental, la justicia, la equidad y el amor propio, lo que genera los cambios conductuales hacia una sociedad justa, ética y con miras a la plenitud individual y colectiva (Cortina, 2013).

En este sentido otro autor analizado fue Wilger Medina Rebolledo, quien en su libro *“Prácticas desde la administración pública”*, dispone que Las prácticas administrativas han estado presentes en gran parte del entramado discursivo de la administración pública colombiana asociadas, especialmente, al concepto de buena práctica y la construcción de bancos con experiencias que se consideran exitosas y, mayoritariamente, replicables. Bajo esta lupa, la práctica se asocia a los métodos, herramientas, procesos y mecanismos que se utilizan para la consecución de determinados productos y resultados que suelen ser evaluados bajo diferentes parámetros tales como la eficiencia, innovación, consistencia, pertinencia, entre otros que varían según la entidad evaluadora (Arias, 2019).

Si bien la gestión pública colombiana ha discutido, modificado o reemplazado múltiples criterios para evaluar la buena práctica, en esencia esta se ve ligada a la noción de valor añadido extraída del sector privado, pues es el valor agregado (a veces ligado a las prácticas de innovación) aquel que permitiría extraer conocimiento nuevo (por lo general técnico) que tras su identificación puede ser puesta en marcha de forma sistémica y así contribuir con el mejoramiento organizacional, Empero, cuando se trata de la gestión pública, el valor añadido



debe traducirse en la mejora de productos y servicios asociados al bienestar de los ciudadanos, en otras palabras, el valor añadido comienza a entenderse como valor público (Medina, 2021).

La extracción o construcción de conocimiento es, inicialmente, uno de los objetivos del estudio de las buenas prácticas; no obstante, esta es una posibilidad inherente a toda práctica administrativa y no solo propio de aquellas que se consideran exitosas. Un ejemplo de ello es la misma concepción del esquema burocrático de administración, el cual cimienta la necesidad de la formalización de los procesos y procedimientos, y en cuyo seno se encuentra la pretensión de predictibilidad, esto quiere decir que sus mecanismos y procedimientos se orientan a la definición de estructuras y procesos permanentes en el tiempo, haciendo que estos puedan ser medidos y validados, el esquema burocrático consiste en una serie de rutinas creadas y documentadas, que el empleado debe seguir (Medina, 2021).



Apuesta Metodológica

Perspectiva

El presente proceso de indagación desarrolló una perspectiva de investigación cualitativa, la cual se entiende como: un tipo de investigación cuya finalidad es proporcionar una mayor comprensión, significados e interpretación subjetiva que el hombre da a sus creencias, motivaciones y actividades culturales, a través de diferentes diseños investigativos, ya sea a través de la etnografía, fenomenología, investigación-acción, historias de vida y teoría fundamentada (Behar, 2008).

Entre las características más sobresalientes de la investigación cualitativa se pueden mencionar de acuerdo con Vasilachis et al. (2006): que no hay realidad objetiva, ya que la misma se construye socialmente a partir de los actores o informantes claves. El conocimiento (episteme) emerge de las personas que participan activamente en la investigación. La tarea primordial del investigador es entender e interpretar el mundo de los participantes con base en sus experiencias y visiones del entorno donde se desenvuelven. El investigador y los participantes interactúan de manera constante y dinámica durante todas las etapas de la investigación. La investigación es un producto mosaico resultante de los valores culturales y sociales; debido a la pluralidad de sujetos que se encuentran desarrollando el ejercicio de la función pública. Es holística e integradora, porque no deja de lado cualquier información novedosa que surja durante la pesquisa. Por ello, los objetivos del estudio pueden cambiar con base en las vicisitudes durante la recolección de la información con los sujetos significantes. La investigación cualitativa no parte de supuestos verificables o hipótesis, ni de variables medibles cuantitativamente, ya que analiza



información de carácter subjetiva que no es posible detectar a través de los sentidos y la inducción (afecto, valores culturales, motivaciones, entre otros).

Así mismo, la investigación cualitativa busca la simplicidad a la hora de expresar un concepto de alto grado de complejidad de alguna teoría. Por esto y sin menoscabo de lo que venga más adelante, se define la investigación cualitativa como el estudio de la gente a partir de lo que dicen y hacen las personas en el escenario social y cultural.

El objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984). Desde la mirada de estos autores el investigador cualitativo pretende; comprender el complejo mundo de las experiencias vividas a partir de sus relatos y vivencias adquiridas.

Enfoque

La presente investigación adoptó un enfoque interpretativo comprensivo, también denominado hermenéutico, el cual, procede de la interpretación cualitativa de los fenómenos sociales, lo que lleva al análisis y subjetividad en el conocimiento. En este sentido, el método hermenéutico es una forma de análisis que tiende a la interpretación, se aplicó inicialmente al estudio de textos, pero posteriormente a lo largo del tiempo se ha aplicado en diferentes contextos. En su esencia la hermenéutica y el método hermenéutico reconoce en todo texto, objeto, palabra y acción un sentido doble: El literal, y un sentido pragmático, analógico o alegórico.



La propuesta del método hermenéutico se ciñe a la capacidad de comunicar un mensaje, no se compone de un nivel único en el tiempo espacio y directo entre emisor y receptor, sino que existen niveles complementarios que dan espacio a mensajes complementarios. Lo anterior implica que, al leer un texto se puede entrar en una dimensión interpretativa totalmente diferente a la propuesta por el autor o el mensaje mismo, de este modo la hermenéutica tiende al análisis profundo a fin de agotar toda posible interpretación alrededor del texto, tema u objeto particular.

En este sentido Vélez y Galeano (2002) aducen que la hermenéutica es un enfoque que explicita el comportamiento, las formas verbales y no verbales de la conducta, la cultura, los sistemas de organizaciones y revela los significados que encierra, pero conservando la singularidad. Asimismo, mencionaron que la hermenéutica está presente durante todo el proceso investigativo en la construcción, el diseño metodológico y teórico, así como en la interpretación y discusión de los resultados.

Este enfoque también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación preceda la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. con frecuencia estas actividades sirven primero para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes y después para refinarlas y responderlas. la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” y no siempre la secuencia de la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular (Hernández, et al. 2014).



Método

La investigación aplicó el método de *Estudio de Caso*, el cual, corresponde a un proceso de búsqueda e indagación y su respectivo análisis sistemático de uno o varios casos, por caso entendiendo todas aquellas circunstancias, situaciones o fenómenos únicos de los que se requiere más información o merecen algún tipo de interés dentro del mundo de la investigación social. A diferencia de otros tipos de investigación empírica, este método es considerado muy cercano a la investigación cualitativa, puesto que el desarrollo de este se centra en el estudio exhaustivo de un fenómeno o situación, y no en el análisis estadístico de los datos ya existentes. El estudio de caso se realiza con la intención de elaborar una serie de marcos explicativos que emergen de lo singular y se eleva a la generalización buscando la comprensión de los factores que estructuran los vínculos entre el todo y la parte.

De acuerdo con Thomas (2011) un estudio de caso supedita el análisis de personas, eventos, decisiones, periodos, proyectos, políticas, instituciones u otros sistemas que son estudiados holísticamente por uno o más métodos. El caso que es objeto de la indagación será una instancia de una clase de fenómenos que proporciona un marco analítico dentro del cual se lleva a cabo el estudio. Dentro de él, el caso contribuye a iluminar y explicar el fenómeno (su clase o a este).

Por su parte, (Hernández et al., 2014) consideran que los estudios de caso son útiles para refinar, confirmar y/o extender la teoría, producir conocimiento y validar resultados obtenidos por otros diseños (complementación). Asimismo, Starke y Strohschneider (2009) señalan que ofrecen varios beneficios, entre los que se destacan que proporcionan una base de datos



enriquecedora e información completa sobre el fenómeno o unidad considerada y revelan diferencias entre expresiones de dicho fenómeno o los casos analizados. El estudio de caso, cuando es implementado con respeto al proceso de investigación, ejemplifica el conocimiento o la teoría a través de sustraer manifestaciones reveladoras de tipo comprensivo.

Técnica de Investigación

Para efectos del desarrollo integral de la investigación se usufructuaron tres técnicas en el marco del paradigma cualitativo, las cuales guardan relación con los propósitos específicos de esta indagación y que se describen a continuación:

Para el propósito de “Enunciar las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta”, se adoptó la técnica de entrevista semiestructurada, la cual guarda relación con la investigación cualitativa y permite acceder a cierta información por medio de una conversación profesional con una o varias personas. La entrevista cubre un espectro que puede ir desde la plática totalmente libre a la interrogación estructurada y codificada, por esta razón, se le puede clasificar en estructurada o formal y no estructurada o informal (Zapata, 2005).

El siguiente propósito de indagación, “Describir los perfiles laborales de servidores públicos y contratistas en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta”, se implementó desde la técnica de encuesta bajo la modalidad “virtual o en línea”, la cual, consiste en un conjunto de preguntas preparadas previamente respecto de una o más categorías a interpretar. Estas preguntas deben ser congruentes con el planteamiento del problema y los



objetivos del trabajo a realizar (Hernández et al., 2014). Por medio de las encuestas se trata de recabar información sobre un sector que se denominó para la investigación participantes para las prácticas y percepciones éticas de la labor pública. Zapata (2005) la define como “un conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática datos a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada.” (p. 189).

Y para el tercer propósito “Analizar las prácticas funcionales y socioculturales expresadas por los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta”, se diseña y define una matriz relacional de doble entrada, la cual es una tabla que proporciona información sobre las categorías relacionadas en el marco teórico. Sirve para organizar de manera visual un conjunto de datos e información que emergen de su respectiva aplicación. Al representar la información en una tabla, permite su lectura de manera más clara y por tanto facilita la comprensión de los datos. En una tabla de doble entrada, las filas representan los posibles valores interpretativos de las categorías, mientras que las columnas representan los posibles valores interpretativos de las categorías. De manera que la casilla en la que se cruzan una fila y una columna es la interpretación que se obtiene cuando las categorías toman los niveles de comprensión correspondientes a esa fila y esa columna.



Aplicación de los Instrumentos

Para tramitar los instrumentos aplicables a la población participante, se seleccionaron por niveles jerárquicos de acuerdo a la planta general de servidores públicos y contratista así: dos directivos, dos profesionales, dos técnicos, dos asistenciales y dos contratistas, personas que efectivamente vinculadas de equipos técnicos de los cuales integra la investigadora. (Anexo 10 y 11).

En este acápite se presenta tanto el diseño como la aplicación de los instrumentos relacionados con cada una de las técnicas, en el orden como se han descrito:

Diseño y Aplicación Entrevista Semiestructurada

El diseño de la entrevista semiestructura constó de nueve preguntas orientadoras que están vinculadas con el propósito específico número uno, y de su aplicación se espera emerja información relacionada con cada uno de los componentes de dicho propósito. De igual manera se incluyó en el diseño el consentimiento informado para garantizar no solo la legalidad de la participación sino la transparencia y la seriedad de la aplicación de la entrevista. En el anexo 2. se encuentra el esqueleto de la entrevista y el consentimiento informado, y en el anexo 3. Documento de Entrevistas Participantes y 3.1. Transcripción de las respuestas dadas por los participantes. (Ver anexos 2 - 3 y 3.1).

Diseño y Aplicación de Encuesta en Línea

El diseño de la encuesta en línea se realizó a través de Generador de Formulario Virtual de Google, el cual se elaboró con veinte preguntas cerradas mediante un link (Clic derecho y abrir hipervínculo)



https://docs.google.com/forms/d/1ZQ5KdeE1ny6VhAoNUi68bsvL0xffHJpsZGSfSja_tI8/edit

Que están vinculadas con el propósito específico número dos, y de su aplicación emerge la información relacionada con cada uno de los componentes de dicho propósito.

Diseño y Aplicación de la Matriz relacional

El diseño de la matriz relacional consta de filas y columnas, en las cuales; las filas corresponden a las categorías asociadas a la investigación y las primeras columnas a la prácticas funcionales y socioculturales que se encontraron en los objetivos uno y dos que están vinculadas, y de su aplicación emerge información cruzada con cada uno de los componentes de dichos propósitos (Ver anexo 4).



Análisis de la Información

En esta primera parte del acápite del análisis de la información surge de las explicaciones que brinda los participantes en relación con el propósito general: Identificar las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

Es necesario revelar que la Alcaldía de Sabaneta a la fecha de junio del 2023, contaba en general un con personal de Planta Vinculados de 383 y contratistas con 1753. Ahora, para el caso de estudio de esta investigación del objetivo uno (Enunciar las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta) se toma de la Secretaría de Movilidad y Tránsito la cual contaba con personal vinculado de 53 y contratista de 289.

Para tramitar los instrumentos aplicables a la población participante, se seleccionaron por niveles jerárquicos de acuerdo a la planta general de servidores públicos y contratista así: dos directivos, dos profesionales, dos técnicos, dos asistenciales y dos contratistas, personas que efectivamente vinculadas de equipos técnicos de los cuales integra la investigadora. (Anexo 10 y 11).

Es menester, indicar la perspectiva de la investigación es Cualitativa, sin embargo, se realiza aclaración en que se puede acudir a marcos estadísticos, datos o instrumentos que recopilen información que puede graficarse, puede cuantificarse, puede porcentualizarse sin que implique que estamos ante una investigación mixta. aquí los datos son de apoyo técnico y metodológico y no pierde su esencia cualitativa. (Anexo 12 y 13)



Se interpreta, a la luz del ejercicio comprensivo, de los diez participantes de la entrevista semiestructurada, en la pregunta ¿Cuál es el referente ético que usted manifiesta como Servidor Público o Contratista en su trabajo, el 56 %, expresaron en relación con los referentes éticos evidenciando que el valor ético más señalado lo fue la honestidad, seguido de la transparencia con un 33%, el 11% se da entre varios valores como es el servicio y sentido de pertenencia. Así como también, la construcción ética y moral es también considerada como parte fundamental de la estructura y forma de ser de las personas que ejercen cargos públicos, lo anterior de acuerdo con las respuestas entregadas.

De igual forma, los servidores públicos en el cruce de la información establecieron que; la integridad implica actuar de manera coherente y consistente con los principios y valores. Es la calidad de ser íntegro, honesto y transparente en todas las acciones y decisiones. Cuando una persona actúa con integridad, genera confianza y respeto en su entorno. La integridad es esencial en el ámbito público porque construye una reputación sólida y fiable, lo que puede ser crucial para el éxito en la búsqueda del bienestar general de la población y su relación con la Administración Pública. Por lo cual, va en línea con las categorías planteadas al inicio del trabajo como: la ética en la administración pública y los principios de la constitución y la función pública.

En cuanto a la relación del primer objetivo de la investigación y las categorías mencionadas hay una vinculación determinante con la ética y el código de integridad del servidor público; ya que los principios o referentes éticos que tuvieron más expresiones fue la honestidad, además, se mencionan otros a continuación:



El compañerismo fue otro atributo destacado, atendiendo a que fue uno de los principios de mayor frecuencia en las respuestas, toda vez que fortalece las relaciones interpersonales y crea un ambiente de colaboración y armonía. En el contexto laboral, el compañerismo fomenta un clima laboral positivo, aumenta la motivación y la productividad, y contribuye al logro de objetivos comunes. Además, promueve la empatía y la comprensión entre colegas, lo que puede mejorar la resolución de conflictos y la toma de decisiones.

Afirmando, el referente ético con mayor presencia en las respuestas entregadas fue la honestidad, entendida como el valor o la capacidad de emitir juicios verdaderos, actuar con transparencia y ser sincero en todas las situaciones. De la información recolectada se colige que; la honestidad se considera esencial para construir relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. En el ámbito profesional y público, la honestidad es fundamental para mantener la credibilidad y la reputación tanto personal como de la entidad. Los líderes honestos inspiran confianza en sus seguidores y son más efectivos para motivar y guiar a sus equipos hacia el éxito.

De esta manera, de los diez participantes tanto servidores públicos y contratistas en la pregunta ¿Exprese cuáles son los valores sociales que consideres importantes en el desempeño de sus funciones públicas? expresaron que: los valores sociales importantes en el desempeño de sus funciones públicas, versaban respecto de la honestidad el 20%, el respeto con un 20% y la transparencia con un 15%, frente a los valores o principios que indicaron como la servicio, colaboración, responsabilidad y amabilidad responsabilidad su participación fue 10% de acuerdo a su respuesta, finalmente con el 5% se enuncia la coordinación, justicia, solidaridad, la rectitud, agilidad, eficacia, confidencialidad, compromiso, empatía, imparcialidad, la cordialidad,



comprensión y equidad la cual, es esencial para promover la justicia social, la equidad y el bienestar común. Los funcionarios públicos deben actuar con un sentido de responsabilidad y compromiso hacia la comunidad, demostrando empatía y apoyo hacia aquellos que más lo necesitan, y trabajando juntos para construir una sociedad más inclusiva y solidaria. De acuerdo con la entrevista semiestructurada, para los participantes se constituyen en valores fundamentales que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos en su interacción con los ciudadanos y en el ejercicio de sus responsabilidades. Estos valores sociales no solo fortalecen la legitimidad y la eficacia del gobierno, sino que también contribuyen a promover una cultura de servicio público centrada en las necesidades y derechos de los ciudadanos.

Según las respuestas entregadas, es importante indicar la polisemia entre las concepciones entre un valor y un principio, ya que los participantes no identificaban la diferencia entre estos dos conceptos. Por lo cual respondían tanto principios como valores éticos. Es necesario tener en cuenta los valores son creencias o convicciones que una persona o una sociedad consideran importantes y desean promover, de igual forma, son guías que orientan el comportamiento y las decisiones de las personas, influyendo en su forma de actuar y en sus prioridades. Los valores son más abstractos y generales que los principios, ya que representan ideales o aspiraciones fundamentales. Y por su parte los principios son reglas o normas básicas que regulan la conducta y guían las acciones de las personas en un determinado contexto; los mismos se derivan de los valores y reflejan cómo se aplican esos valores en situaciones concretas. Los principios suelen ser más específicos y concretos que los valores, ya que establecen directrices para la toma de decisiones y la resolución de problemas. Para efectos de la entrevista, el valor ético de mayor frecuencia es la honestidad y el respeto. (Anexo 5 y 6)



Los participantes Servidores públicos y contratistas en la pregunta ¿Los principios éticos que se asume como Servidor Público o Contratista de dónde cree que provienen? expresaron que el hogar, la escuela y el trabajo son los orígenes de sus principios éticos, siendo el hogar con una respuesta del 100% de los diez participantes donde indicaron del hogar provienen los principios éticos, lo anterior, considerando que, el hogar “es la base que construyen pues a las personas y uno a medida que va avanzando en su formación educativa pues para reafirmando esos valores pero yo pensaría que los principios se asumen desde el hogar”, respuesta dada por un participante, de la misma forma, otro participante indica “Deben de provenir del hogar es donde nos dan los cimientos para desempeñarlos tanto en nuestra labor estudiantil como en la labor profesional todo es un proceso inicia en el hogar e instituciones educativas tales como colegios, universidades y otros en general para ya proyectarlos a un nivel profesional” y por ultimo una respuesta dada por un participante donde indica “principalmente provienen del hogar aunque no se deja por fuera ni la escuela ni el trabajo, ya que es un trabajo que se va haciendo progresivo con el tiempo”. Por lo cual se infiere el primer entorno de donde provienen los principios o valores éticos es el hogar. En el hogar, se fomentan valores como el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la solidaridad y el amor, que sirven como base para el desarrollo moral de los individuos.

Por otro lado, la escuela (institución educativa oficial o privada de nivel básico secundario o superior), es considerada como el espacio formal de educación que complementa la formación ética iniciada en el hogar. Los maestros, directivos y otros miembros del personal escolar desempeñan un papel importante en la enseñanza y el modelado de comportamientos éticos. Además, la escuela proporciona oportunidades para la reflexión ética, el debate de



cuestiones morales y la participación en actividades que fomentan el desarrollo de habilidades sociales y emocionales.

Finalmente, el entorno laboral también influye en la formación de principios éticos a través de las interacciones con colegas, superiores y clientes, así como a través de las políticas y prácticas organizacionales. En el trabajo, se valoran principios éticos como los analizados anteriormente (honestidad, la integridad, la lealtad, la responsabilidad, la equidad y el respeto). Así también, el trabajo también ofrece oportunidades para aplicar principios éticos en la toma de decisiones y resolver dilemas morales relacionados con cuestiones laborales, comerciales y profesionales.

Los participantes Servidores públicos y contratistas en la pregunta ¿Puede usted compartir una experiencia en la que hayas tenido que tomar una decisión ética en el ejercicio de la función pública? y ¿Cómo manejo la situación? Expresaron que: Sancionar una diligencia de acuerdo a la ley y tomar decisiones, bajo el amparo de la ley y los principios éticos de la función pública, hacen parte de las experiencias en las que los entrevistados tuvieron que tomar una decisión ética en el ejercicio de la función pública, de igual forma el diálogo y la empatía fue la forma como manejaron la citada situación que atentaba contra los fines del servicio público.

En este sentido, los entrevistados también mencionaron que tuvieron que realizar acciones por una orden directa de su jefe inmediato, a continuación, se relaciona la respuesta textual del participante donde indico *“yo sé que no está debido pero me toca hacerlo porque me lo está exigiendo el jefe inmediato”*. en las cuales decidieron desde el ámbito ético, cumplir sus funciones sin importar la opinión de sus pares y de la ciudadanía. Otro participante menciona *¿la no aceptación o gestión de un contrato que no encontraba estructurado de manera correcta*



según los postulados legales, su respuesta textual fue la siguiente: “En algún momento cuando fui contratista en otra entidad pública querían hacer un contrato, bueno hicieron un contrato que no estaba bien estructurado y pues el contrato tenía que ser por una modalidad y por temas de favorecer pues a una persona lo hicieron por otra modalidad de contratación, yo qué hice no firmé ningún documento que tuviera que ver con el contrato y pues me retiré del proceso contractual”. (Anexo 5)

Por otra parte, otro participante de la investigación indica *“me acuerdo una experiencia que tuve con unos usuarios que fue a los cuales ayudé a realizar un trámite y estos como que intentaron como sabes cómo recompensar el trabajo y me quisieron remunera y yo le dije que no que ya pues a nosotros como funcionarios públicos ya no pagaban para hacer nuestro trabajo que no se rezábamos prestando un servicio y que no tenían por qué recibir ningún tipo de pago o remuneración”,* aquí, se hace referencia a la posible recepción de dádivas, regalos o recompensas por parte de los usuarios y la respuesta del entrevistado fue no aceptar esta recompensa. (Anexo 5)

Finalmente se menciona una situación donde el usuario tuvo una mala actitud ante un trámite o servicio gestionado por el servidor público y donde su respuesta fue calmarlo y encontrar una solución a su situación. Mencionada por un entrevistado *“hay algunas circunstancias en las cuales por ejemplo llega personal a nuestras instalaciones y llegan airados con mala actitud entonces uno procura de que primero calmarlo de que centralice sus ideas para poderle dar una muy buena información y encontrar una causa o una posible respuesta pertinente para ello”. (Anexo 5)*



De acuerdo con la pregunta: Describa las prácticas culturales que identifica en su dependencia y que hacen parte de la costumbre institucional, los entrevistados expresaron que las prácticas culturales que identifican en su dependencia y que hacen parte de la costumbre institucional, con un porcentaje respecto a la respuesta brindada por los participantes el cual se distribuye de la siguiente manera: Puntualidad con 23%, Compañerismo - Trabajo en equipo con 15%, Desempeño de las funciones, disposición y participación de actividades con porcentaje igual al 8% , los anteriores como elementos positivos reconocidos en el entorno laboral de los servidores públicos y contratistas. Sin embargo, practicas inadecuadas aducidas por el entrevistado se atribuye en un porcentaje al Ausentismo con 15%, información desvirtuada y abuso el contratista con un porcentaje de 8% y la Envidia 7%. (Anexo 5)

Se describen entonces, puntualidad, compañerismo, el buen desempeño de las funciones, la disposición y el trabajo en equipo, la participación de las actividades como elementos importantes en el ámbito del servicio público, ya que fortalecen las relaciones interpersonales, promueven la colaboración y el trabajo en equipo, y contribuyen al desarrollo profesional y al éxito en la gestión gubernamental.

Estas prácticas ayudan a crear un ambiente laboral adecuado, positivo y productivo, que es fundamental para el cumplimiento efectivo de la misión y los objetivos de las instituciones públicas.

De acuerdo con las practicas inadecuadas identificadas anteriormente como información desvirtuada que se le brinda al ciudadano, el abuso hacia el contratista en sus actividades y la envidia generada entre los mismos compañeros brinda un espectro negativo en el desempeño y dinamismo de las actividades desarrolladas en la función pública, ya que este tipo de prácticas se



exteriorizan al servicio público. Con el fin de justificar esta percepción ya que lo aporta un entrevistado frente al ausentismo donde indica “o veo que muchos de los funcionarios y contratistas llegan tarde a trabajar y pues en algún momento hubo unos que no llegaban, me parece que es muy importante como estimular la atención al público porque si las personas no llegan desde las ocho que debemos estar está trabajando pues no va a haber funcionarios ni contratistas que atiendan lo que necesitan”, pues la importancia de llegar a tiempo a cumplir las actividades funcionales permite un buen desempeño del servicio público, así como lo expresa un participante “llegar con un tiempo prudente para poder cuando se abren las puertas a los ciudadanos estar funcionando la oficina tal cual como debe ser”. (Anexo 5)

En cuanto a la pregunta ¿Cómo percibe a los Servidores Públicos o Contratistas en su desempeño laboral frente a sus funciones? la percepción de los entrevistados hace referencia que son en términos generales “bien o buenos”, y que son comprometidos, disciplinados, personas éticas y que cada quien conoce su rol y son conscientes de lo que hacen. (Anexo 5)

Se puede establecer de acuerdo a las respuestas de los diez participantes un porcentaje de Percepción buena del 50%, Comprometidos, disciplinados o acertados del 20%. Sin embargo, los participantes indicaron aspectos como No idóneas y no competentes, Regular y Falta comprensión y empatía con un porcentaje igual del 10%. Frente a este resultado y en cuanto a estos aspectos por mejorar, se dio frente a la percepción en algunos servidores públicos y contratistas donde indica de forma textual que *“a veces si se requieren que sean más resolutivos ante cualquier situación que se presente y proactivos si uno a veces tiene que entender que los servidores públicos tenemos que ir un poco más allá de las funciones por las cuales estamos o tenemos ligadas en el puesto de trabajo, entonces uno acá lo que siempre pide es que al usuario*



o al ciudadano hay que ayudarlo en la medida de lo posible hasta donde más se pueda entonces eso es lo que uno también les piden a los funcionarios públicos o contratistas”.

Los servidores públicos y contratistas en la pregunta ¿Cuál cree que es la percepción que se lleva un ciudadano de una buena o una inadecuada práctica de ética de los Servidores Públicos o Contratistas sobre la gestión brindada al ciudadano?, el 40% indico que la percepción depende de la atención que se le de al ciudadano, el 30% correspondiente expreso que es buena, el 20% es regular y por ultimo el 10% es mala.

Se infiere de acuerdo con los resultados de la entrevista muestra que la percepción de los ciudadanos sobre la ética de los servidores públicos o contratistas está estrechamente ligada a la calidad de la atención que reciben. Esto indica que los ciudadanos valoran en gran medida el trato que se les brinda durante la gestión de los servicios o tramites públicos. Así como lo indica un entrevistado *“Depende el buen trato digno que le de el funcionario”*. Otra respuesta brindada por un participante por ejemplo *“En la mayoría de las ocasiones se llevan una muy buena impresión buena imagen de la institución y máxime cuando se le da plena respuesta a sus inquietudes o necesidades pero no falta la persona que siendo una situación un resultado adverso salga denigrando a la institución.”* (Anexo 5)

En contraste, algunos perciben una imagen adecuada o buena, la cual, depende en gran medida con el nivel de satisfacción que tengan y el trato que se les brinda, y es que, el buen trato en el servicio público es esencial para promover la inclusión y la equidad. De esta manera, todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico, cultural, socioeconómico o cualquier otra característica, tienen derecho a recibir un trato justo y respetuoso por parte de las instituciones gubernamentales.



El buen trato en el servicio público promueve una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano. Cuando el respeto y la cortesía son valores fundamentales en una institución gubernamental, los funcionarios tienden a esforzarse más por satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

Los participantes Servidores públicos y contratistas en la pregunta ¿Cuáles son los desafíos éticos más comunes que enfrentan en su rol los Servidores Públicos o Contratistas, especialmente en relación con el trato hacia otras personas? expresaron que los desafíos que enfrentan los funcionarios públicos se distribuyen de la siguiente manera: Atención al público 27%, transparencia 20%, la tolerancia, empatía, honestidad con un mismo porcentaje del 13% y la timidez y el miedo con un 7%.

Ahora bien, es el desafío ético más relevante que enfrentan los funcionarios de la administración municipal en el cumplimiento de su rol y funciones es frente a la atención al público y en segundo lugar la transparencia. Dicho por un entrevistado *“En ocasiones uno observa compañeros como que no están preparados para atender al público y sabemos que ese trato debe ser un trato digno, con decencia, con respeto y en muchas ocasiones algunos funcionarios no demuestran esa capacidad”*, otra respuesta brindada por un participante de la entrevista indica *“de hecho la transparencia sería el desafío ético más importante para ello”*.

Sin lugar a duda la honestidad continúa estando presente a lo largo del eje conversacional de la entrevista semiestructurada, entrando la tolerancia y la empatía el reconocimiento de la alteridad (ponerse en el lugar del otro), como un nuevo elemento en la identificación de principios éticos de los servidores públicos. Así como lo expreso un participante *“nosotros tenemos que entender las situaciones con las que llegan los usuarios o los peticionarios y tratar*



de ponernos en su lugar y resolverles y no cargarnos obviamente con las indisposiciones que ellos vengan y demás sino simplemente tratar de entenderlos y solucionarles y tenemos que partir de la base de la honestidad y la claridad en la información que le vamos brindar a cada uno de ellos”. (Anexo 5)

Por otra parte, se expresó que en algunos casos el miedo, la timidez y la falta de preparación son desafíos identificados en los funcionarios y que debe ser tenidos en cuenta con el fin de brindar un mejor servicio y atender las necesidades de toda la población sin distinción de género, raza, condición y estrato social. (Anexo 5 y 6).

A continuación, el análisis de la información que surge de las respuestas que brindaron los participantes en relación con el objetivo dos: Describir los perfiles laborales de servidores públicos y contratistas en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.

Respecto, para el caso de estudio de esta investigación del objetivo dos, se toma de la Secretaría de Movilidad y Tránsito la cual contaba con personal vinculado de 53 y contratista de 289. Para tramitar los instrumentos aplicables a la población participante, se seleccionaron diferentes niveles jerárquicos que por voluntad propia desearon participar del formulario virtual de Google. De esta manera participaron de todos los niveles tres directivos, cinco técnicos, un asistencial y un contratista profesional, personas que efectivamente vinculadas de equipos técnicos de los cuales integra la investigadora. (Anexo 10 y 11).



Este se configuró de acuerdo a las respuestas dadas (Anexo 7), y frente a la pregunta de competencias comportamentales y el manual de funciones se reconocen sus respectivas respuestas (Anexo 8 y 9), analizadas desde el enfoque interpretativo comprensivo teniendo los siguientes planteamientos; primero preguntas del generador de formulario virtual de Google, se realizó a un grupo de diez servidores públicos y contratista de la Secretaría de Movilidad y Tránsito, las primeras preguntas se realizaron, con el fin de obtener información del tipo de vinculación y el nivel de cargo con el fin de identificar la distribución de la vinculación de personas en términos de diferentes modalidades y el nivel de cargo. (Anexo 10 y 11).

Frente a los porcentajes del Tipo de vinculación se presentó de la siguiente manera: Provisionalidad (30%): este porcentaje sugiere que aproximadamente un tercio del personal de la Secretaría de Movilidad está empleado de manera provisional un importante número de contratistas. La provisionalidad es una forma de proveer un cargo que se crea para cubrir la necesidad del servicio específico y este lo puede ocupar personal de Carrera Administrativa o en su defecto que se declare desierto debido a que personal de Carrera Administrativa no cumpla con el perfil, la Administración tiene la potestad de asignar a otra persona para que cubra está vacante.

Libre Nombramiento y Remoción (30%): Este porcentaje refleja que otro tercio del personal está vinculado a través de libre nombramiento y remoción, estos cargos suelen estar reservados para cargos de confianza o de alta jerarquía en la administración pública. La presencia significativa de este tipo de vinculación puede indicar una estructura organizativa en la que se valora la flexibilidad para designar y declara insubsistente a ciertos empleados de acuerdo a la Administración vigente.



Contrato de Prestación de Servicio (20%): Este 20% en la modalidad mediante contratos de prestación de servicio indica que un quinto de la fuerza laboral está compuesto por técnicos, profesionales o especialistas contratados para tareas específicas. En muchos casos puede ser beneficioso para cubrir habilidades especializadas de manera temporal o para proyectos específicos ya que el personal de planta no alcanza a cubrir estas necesidades, esta modalidad es la más recurrente en la Administración Municipal (Municipio de Sabaneta, 2021).

Carrera Administrativa (20%): El 20% en carrera administrativa indica que una quinta parte del personal ha ingresado y avanzado a través de un sistema de méritos y concursos, lo que indica cierto grado de estabilidad y continuidad en la fuerza laboral. La carrera administrativa tiende a promover la profesionalización y el desarrollo a largo plazo de los empleados públicos. Sin embargo, el personal de planta que se encuentra vinculada no es suficiente para cubrir las necesidades de la Administración. Ahora bien, frente al nivel de cargo de este personal encuestado se puede denotar de la siguiente manera:

Técnico (50%): La mitad de los participantes ocupan cargos de nivel técnico. Esto podría indicar que la entidad tiene una cantidad significativa de roles que requieren habilidades y conocimientos especializados, pero no necesariamente implican responsabilidades directivas o estratégicas. Es posible que estos roles estén orientados a la ejecución y operación de tareas específicas.

Directivo (30%): El 30% del total de participantes en cargos directivos, sugiere una proporción sustancial de liderazgo en la Secretaría de Movilidad y Tránsito. Estos roles suelen estar asociados con la toma de decisiones estratégicas, la planificación y la supervisión. Un



nivel considerable de cargos directivos podría indicar una estructura organizativa que valora la gestión eficiente y la dirección estratégica.

Profesional (10%): El 10% en cargos profesionales indica que una décima parte de los participantes tiene roles que requieren habilidades y conocimientos especializados, pero que no necesariamente implican liderazgo estratégico. Estos roles pueden ser de nivel intermedio, contribuyendo con experiencia técnica avanzada o conocimientos especializados en sus áreas respectivas.

Asistencial (10%): El 10% en cargos asistenciales sugiere que una pequeña proporción de participantes tiene roles más orientados al apoyo administrativo y operativo. Estos roles suelen estar enfocados en brindar asistencia y respaldo a otras áreas de la organización.

A continuación, se procede a realizar el análisis de las preguntas generadoras a través del formulario virtual de Google. (Anexo 12)

De acuerdo con la primera pregunta ¿Conoce su propósito principal / objeto contractual del manual de funciones o Contrato? de los 10 participantes que respondieron el formulario virtual en donde dio como resultado 100%, indicando que sí, conocían el propósito del objeto contractual o de su manual de funciones. Por lo cual permite llevar a cabo una interpretación muy positiva frente a este resultado, y este puede ser por el hecho de que los participantes están conscientes del propósito principal del manual de funciones o contrato; además, sugiere que hay una comprensión clara de los roles y responsabilidades asociados con sus funciones en cada uno de los puestos de trabajo. Esto es esencial para el buen funcionamiento de cualquier organización, ya que ayuda a evitar malentendidos y garantiza que todos estén



alineados con los objetivos de la Administración Municipal y en específico con la Secretaría de Movilidad y Tránsito.

Además, conocer el propósito principal del manual de funciones o contrato es esencial para desempeñar las tareas de manera efectiva. Este nivel de conocimiento puede traducirse en una ejecución más eficiente de las funciones y contribuir al éxito general de la organización.

Este resultado del 100% indica una fuerte coherencia y claridad en la comunicación organizativa, lo cual es fundamental para el éxito y la eficiencia en la función Pública.

Frente a la segunda pregunta ¿Conoce sus funciones / actividades laborales de acuerdo a tu manual o contrato? de los 10 participantes que respondieron el cuestionario virtual dio como resultado 100% indicando que Si, conocían sus funciones / actividades laborales de acuerdo con el manual o contrato. Este resultado se considera que los servidores públicos o contratistas tiene un conocimiento firme y una comprensión clara de las expectativas asociadas con sus roles y las funciones o actividades laborales que realizan o ejecutan. Lo cual es esencial para garantizar la alineación con los objetivos organizativos y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Procediendo con la tercera pregunta donde se solicita: Describa de manera breve una función o actividad de acuerdo a su manual o contrato.

Se verifica las respuestas realizadas en el Anexo 7, Anexo 9 y Anexo 10; los cuales, evidenciaron un resultado positivo frente al conocimiento de las funciones realizadas en el nivel de los cargos técnicos y asistenciales, aunque las descripciones de las funciones fueron de manera general apuntaron a las acciones propias como realizar, controlar, vigilar, regular en



materia de Movilidad y Tránsito. Sin embargo, para los niveles de cargo Directivo el resultado fue regular ya que las acciones registradas se describieron de manera muy amplia de acuerdo a su responsabilidad, además, la descripción superaba el alcance de las propias de su cargo, por ejemplo, los directores de la dependencia las acciones van encaminadas a coordinar, revisar, asegurar procesos administrativos u operativos, sin embargo, registraron acciones desde la perspectiva de dirigir y liderar, adoptar, ejecutar y hacer seguimiento en materia de Movilidad y Tránsito; funciones propias de un Directivo como el Secretario de despacho. Lo anterior, conlleva la falta de conocimiento y concientización de alcance y responsabilidades de las funciones de los cargos en nivel directivo.

De acuerdo con la cuarta pregunta ¿Conoces tus competencias comportamentales descritas en el manual de funciones o contrato? el resultado fue 100% de los participantes en el que indicaron que si conocían competencias comportamentales descritas en el manual de funciones o contrato. Inicialmente es una muestra de sinceridad y conciencia, ya que al afirmar conocerlas sugiere estar en línea con los objetivos de la entidad y sobre todo de las expectativas organizacionales y la percepción que tiene los mismos servidores públicos y contratista. Esta alineación es crucial para asegurar que el comportamiento de los empleados contribuya positivamente a la cultura y los objetivos de la organización.

Continuando con la quinta pregunta: Señale de acuerdo a su cargo las competencias comportamentales que se encuentran en su manual de funciones o contrato (Máximo tres), se procede a contrastar las respuestas por los participantes del Anexo 7 Respuesta Formulario Virtual y anexo 8 Competencias comportamentales Formulario virtual de Google de acuerdo con el nivel de cargo.



Entonces, de los 10 participantes, nivel de cargo directivo respondieron tres, los cuales ninguno de los tres participantes respondió de acuerdo con la pregunta frente a las tres competencias comportamentales por su nivel jerárquico asignadas al nivel directivo (Visión estratégica, Toma de decisiones, Resolución de conflictos) además, señalaron otras competencias diferentes al nivel asistencial, técnico y profesional. Por lo cual se podría inferir una falta de entendimiento claro o consenso sobre las competencias esperadas en roles directivos, ya que solamente esta información se da cuando ingresan a la entidad y no se reafirma estas competencias a lo largo del trayecto de su vida laboral.

Es necesario resaltar de los dos directivos las competencias comportamentales que incidieron fue Toma de Decisión y la Visión estratégica y la menos mencionada fue la Resolución de Conflictos.

En el nivel de cargo Profesional, un participante respondió de forma correcta frente a las competencias comportamentales de nivel jerárquico (Aporte técnico-profesional, Comunicación efectiva y Gestión de procedimientos), es una muestra positiva de su comprensión y capacidad para cumplir con las expectativas de su rol y que el participante demuestra un buen entendimiento de las competencias esperadas para su nivel profesional, lo cual sugiere una conciencia clara de las expectativas asociadas con su rol. Además, tiene la capacidad de identificar y reconocer las habilidades y comportamientos claves necesarios para desempeñarse efectivamente en su función profesional.

Frente al nivel de cargo Técnico, respondieron cinco participantes, y sus respuestas no tienen un nivel satisfactorio de correspondencia frente al manual de funciones o en la modalidad de contratación. Una de las situaciones presentadas se presentó en el número de escogencia, ya



que escogían un número mayor o menor al dado frente a la pregunta, lo cual indica una falta de comprensión y seguimiento a la instrucción. Cabe notar que de los cuatro técnicos respondieron de forma acorde pero incompleta donde seleccionaba algunas de las competencias comportamentales incluyendo de nivel jerárquico o comunes (Confiabilidad Técnica, Disciplina y Responsabilidad) ya que señalaba una o dos de las tres solicitadas y en otro caso señalaba más de lo solicitado siendo no acordes de acuerdo a su manual de funciones. Finalmente, uno de los cinco participantes contestó de forma no correspondiente de acuerdo con los documentos reglamentarios de la Alcaldía de Sabaneta, seleccionando competencias comportamentales de los niveles de cargo directivo, profesional y asistencial.

Frente a este caso se puede interpretar que el personal de nivel técnico algunos no comprendieron la pregunta planteada y, además, se infiere una falta de entendimiento claro sobre las competencias esperadas desde su rol de técnico sí bien, se puede aludir a la falta de retroalimentación continua sobre el manual de funciones o contrato, ya que se confunde con las competencias comportamentales de los demás roles. Llevando a omisión o extralimitación de las funciones o actividades adquiridas del manual de funciones o contrato por prestación de servicios.

Finalmente, en el nivel de cargo Asistencial, un participante respondió, en el cual plantea de forma correspondiente frente a las competencias comportamentales de nivel jerárquico y comunes (Manejo de la información, Relaciones interpersonales y Colaboración), en este caso el participante respondió más de lo planteado, es una muestra positiva de su comprensión y capacidad para cumplir con las expectativas de su rol y que tiene un buen entendimiento de las competencias esperadas para su nivel asistencial, lo cual sugiere una conciencia clara de las



expectativas asociadas con su rol. Además, tiene la capacidad de identificar y reconocer las habilidades y comportamientos claves necesarios para desempeñarse efectivamente en su función asistencial. Sin embargo, parte de este grupo de servidores públicos y contratistas desconozca parcialmente las competencias comportamentales que se encuentran en su manual de funciones o contrato. Esta conclusión se deriva de la percepción expresada por un porcentaje significativo de los encuestados de que la calidad de la atención al ciudadano está estrechamente relacionada con la percepción de ética de los servidores públicos.

De acuerdo con la sexta pregunta ¿El cumplimiento de las funciones o actividades en su cargo actual son las que se encuentran descritos en su manual o contrato?, el resultado fue 100% de los participantes en la que respondieron sí, que las funciones o actividades en su cargo actual son las que se encuentran descritos en su manual o contrato. De manera que, es importante destacar que este resultado positivo puede indicar una buena gestión de recursos humanos y un direccionamiento claro en las descripciones de las funciones, las expectativas de la Administración Municipal y la percepción de los servidores públicos y contratista sobre sus roles.

Frente a la séptima pregunta: considera que está realizando funciones diferentes a su cargo actual, el resultado que se obtuvo fue 80% donde indica que no realiza las concernientes al manual o contrato y el porcentaje restante que equivale al 20%, respondió, prefiere no responder a la pregunta en mención.

Esto puede derivarse de algunas situaciones: Primero, el personal de servidores públicos y contratista se encuentra de acuerdo con las funciones y actividades que realiza se encuentran acorde a lo plasmado en el manual o contrato y esta coherencia entre las funciones actuales y las



descritas en los documentos oficiales, esta brinda esa confianza y claridad en la función pública de la Secretaría de Movilidad, ahora bien, frente al personal que no prefiere responder, se puede inferir a que estén desempeñando funciones sensibles o confidenciales y que no desean divulgar o actividades.

De acuerdo con la pregunta octava ¿Hoy su formación académica corresponde a tu cargo actual?, del 100% el resultado que se obtuvo fue 80% que indicaron que si correspondía la formación académica al cargo actual, y el 20% restante indicaba que no, en este último porcentaje se puede inferir que servidores públicos o contratista pueden haber iniciado formación académica después de vincularse al trabajo actual, o la a formación académica inicial puede no estar directamente relacionada con el trabajo actual, o también la persona tenía su título antes de ingresar y no han surtido vacantes para poder ascender. Lo cual se puede llegar a la interrogación ¿Sera que la administración pública no se le ha brindado la oportunidad de crecer profesionalmente, ya que las vacantes disponibles se les brinda a otras personas por manejo de con criterios políticos?

Frente a la pregunta novena: Indica tu formación académica actual, la respuesta de los 10 participantes fue que el 50% son profesionales, el 20% son profesionales con especialización, el 10% es tecnólogo, el 10% es técnico y el restante el 10% es estudiante de postgrado. Lo cual se indica que el personal de la Secretaría de Movilidad cuenta en su mayoría con colaboradores en un nivel profesional y por consiguiente con personal profesional que ha adquirido una especialización, el valor restante se distribuye en técnico, tecnólogos y estudiante de postgrado. En el contexto laboral tener personal con nivel académico brinda un panorama positivo al momento de ofrecer un servicio eficiente a la ciudadanía.



Continuando con la pregunta decima ¿Considera que se debería de establecer un requisito de formación Ético, así como lo hay académico y de experiencia?, el resultado del 100% se distribuyó de la siguiente manera: el 70% indico que no, esto puede explicarse según la posibilidad de que algunas personas no estén seguras de cómo se implementaría o evaluaría un requisito de formación ética. Puede haber falta de claridad sobre los estándares éticos específicos y cómo medir el cumplimiento de estos.

De acuerdo con la respuesta brindada de mayor porcentaje, se puede indicar que la formación ética es algo que se desarrolla a lo largo del tiempo, mediante la experiencia y la interacción en el entorno laboral, y que al establecer requisitos específicos podría ser impráctico dentro de la función pública, ahora bien, frente a la contratación en la modalidad de prestación de servicios para el caso de los contratistas, no se podría cumplir este requisito, debido a su contrato es a partir de objetos contractuales, actividades y funciones cuantificables y medibles.

Por ultimo las personas pueden considerar que la formación académica y la experiencia son requisitos más fundamentales y directamente aplicables al desempeño laboral más que la formación ética del ser humano.

Por otro lado, el resultado del 30% que indico que sí, se infiere a que algunas personas podrían creer que la ética es un aspecto crucial en cualquier profesión y que establecer requisitos de formación ética podría contribuir a la creación de entornos laborales más éticos y responsables.

Ahora bien, dentro del contexto de la función pública, la ética pública es fundamental para una gestión integral y permita adquirir más confianza ciudadana frente al sector público, con el fin de garantizar la integridad y la confianza en las instituciones.



Frente a la pregunta undécima: Indique tres valores o principios éticos que consideres principales como servidor público o contratista en la Secretaría de movilidad y tránsito que te caracterice, los participantes indicaron que los valores o principios que los caracterizaba como servidor público o contratista fueron: Honestidad, Transparencia, Servicio, Responsabilidad, Liderazgo, Disciplina, Compromiso, Respeto, Puntualidad, Colaboración, Justicia, Sentido de pertenencia e Idoneidad. De lo anterior, es necesario indicar que los valores o principios éticos más destacaron y repitieron los participantes fue honestidad, transparencia, responsabilidad y el compromiso.

Se logra evidenciar a partir de las respuestas brindadas que los participantes no diferencian entre valor o principio ético, sobre un comportamiento, actitud o concepto.

Dentro de estas respuestas se puede ubicar valores o principios éticos como: Honestidad, Servicio, Responsabilidad, Disciplina, Compromiso, Respeto, Justicia. Valores sociales: Transparencia, Colaboración. Comportamiento o actitud: Liderazgo, Puntualidad, Sentido de pertenencia e idoneidad.

Continuando, con la pregunta duodécima: ¿Existen programas de capacitación o de desarrollo humano para los servidores públicos o contratista de la Secretaría?, del 100% de la encuesta, el 70% indico que sí, existe programas de capacitación o de desarrollo humano para los servidores públicos o contratista de la Secretaría y el 30% que no, se puede deducir que la mayoría de los participantes están al tanto de la existencia de programas de capacitación.

Por otro lado, el resultado restante el 30% en el cual se indicó que no existían programas de capacitación, se puede reflejar diferencias en la comunicación de los servidores públicos y contratistas públicos dentro de la secretaría. Es posible que algunos participantes



no estén informados o no hayan sido comunicados sobre la disponibilidad de programas de capacitación o no revisan los canales de oficiales de información, lo que lleva a la percepción de que no existen. Otra explicación, El 30% que indica que no hay programas podría estar señalando una brecha en la satisfacción de las necesidades de capacitación.

Lo que sí es pertinente de acuerdo con el resultado reflejado frente a las diferencias de percepción, es realizar un seguimiento de la comunicación interna de los cursos o programas de participación y la disponibilidad real de programas de capacitación dentro de la Secretaría. Sería beneficioso explorar más a fondo estas diferencias para identificar áreas de mejora y garantizar que todos los funcionarios tengan acceso a oportunidades significativas de desarrollo profesional.

De acuerdo con la decimotercera pregunta: ¿Cuál es la percepción que tiene frente al cumplimiento de las funciones o actividades que realiza un servidor público o contratista?, el resultado del 100% se distribuyó de la siguiente manera: el 70% respondió que es cumplidor de sus funciones y da valor agregado, el 20% cumplidor solo de sus funciones y el 10% no responde. Este resultado ofrece una visión diversa, frente al 70%, esto es debido a que la mayoría de los participantes perciben a sus compañeros que cumplen con sus funciones y actividades, y, además, agregan valor. Este resultado podría indicar que el equipo de trabajo en el que se encuentra rodeado muestra un buen desempeño, confianza y están comprometidos en contribuir más allá de las expectativas básicas.

El 20% que indica cumple solo con sus funciones, esta percepción del otro puede señalar a Servidores público o contratista que, aunque realizan sus tareas asignadas, pueden no sentir que están aportando un valor adicional o innovando en sus roles. Esto podría deberse a diversos



motivos, quizá la falta de oportunidades para contribuir más allá de lo requerido o percepciones sobre la naturaleza de sus responsabilidades, por ejemplo, se les solicita una actividad adicional y manifiesta que no es competencia, que no le alcanza el tiempo para cumplir con esa nueva actividad, que es competencia de otras oficinas y desubican al usuario o no brindan un poco más de sus funciones asignadas, están son algunas de las respuestas brindadas en la entrevista semiestructurada por parte de los servidores públicos y contratistas.

El 10% de los participantes no respondió a la pregunta del formulario virtual de Google.

Frente al resultado de la decimocuarta pregunta: ¿Cuáles son las habilidades clave necesarias para tener éxito en este rol de servidor público o contratista?, del 100%, se manifestó de la siguiente manera: el 70% indica vocación al servicio, el 20% ser un buen ser humano y el 10% ser un excelente profesional. De acuerdo con este porcentaje considerable la habilidad necesaria para tener éxito como servidor público contratista está en la "vocación al servicio público" ya que se interpreta que los participantes consideran que la dedicación y el compromiso hacia el bien común son fundamentales para tener éxito en el rol. Esto resalta la importancia de la motivación intrínseca y el deseo de contribuir al beneficio de la sociedad.

Por otro lado, el 20%, de esta respuesta destaca "ser un buen ser humano" podría indicar que algunos participantes creen que las habilidades interpersonales y la integridad personal son esenciales para el éxito en el rol. Esto sugiere que, además de las habilidades técnicas, la ética y las relaciones personales son consideradas valiosas.



Y finalmente con el 10%, se infiere que los participantes al escoger "ser un excelente profesional" destaca en ellos la importancia de las habilidades técnicas y profesionales específicas para el rol.

Estos resultados indican que la percepción del éxito en el rol de servidor público o contratista está influenciada por diferentes factores, desde la motivación intrínseca y el compromiso con el servicio público hasta las habilidades interpersonales y las competencias técnicas. La diversidad de respuestas resalta la complejidad y la multifacética naturaleza de estos roles, donde las habilidades éticas como técnicas pueden ser cruciales.

De acuerdo con la decimoquinta pregunta: ¿Se aborda la ética en la Secretaría de Movilidad y Transito? (Talleres, capacitaciones u otros), el resultado fue dividido ya que respondieron el 50% que sí se abordaba la ética en la Secretaría de Movilidad y Transito (Talleres, capacitaciones u otros) y el otro 50% que no. Lo cual, indica una percepción variable en la experiencia de los servidores público y contratista en la relación a la ética frente a los talleres o capacitaciones.

Esta variabilidad en la percepción frente a esta pregunta propuesta podría deberse a diferentes interpretaciones sobre lo que se considera "abordar la ética". Algunos servidores públicos y contratista pueden tener expectativas específicas sobre la forma en que la ética debería abordarse, y si estas expectativas no se cumplen, podrían percibir que no se aborda adecuadamente en materia de formación.

Continuando con la decimosexta pregunta ¿Cuáles son algunos desafíos típicos que enfrenta como servidor público o contratista en el cumplimiento de las funciones?, La distribución de respuestas a la pregunta fue de la siguiente forma: el 50% tráfico de influencias, el



30% corrupción, el 10% ambiente laboral y el 10% otro. Esta proporciona información valiosa sobre las percepciones y las preocupaciones de los Servidores públicos y contratista.

El mayor porcentaje se refiere: tráfico de influencias, esto sugiere una percepción significativa de la sensibilidad ética y legal en la función pública y podría indicar preocupaciones sobre prácticas indebidas o influencias indebidas en la toma de decisiones y asignación de recursos que ellos perciben en la Secretaría.

Prosiguiendo, la corrupción que ocupa el segundo lugar en los desafíos que enfrenta el servidor público o contratista, es una percepción de una práctica inadecuada que se encuentra en el contexto de la función pública. Además, indica una percepción de una de las prácticas inadecuadas que afecta el funcionamiento de las instituciones públicas.

Continuando con otro de los desafíos que enfrenta un funcionario público es el ambiente laboral, aunque el porcentaje que muestra es poco siendo 10%, esto podría estar indicando que el entorno de trabajo en sí mismo presenta desafíos, como tensiones interpersonales, falta de colaboración o condiciones que afectan el bienestar y el rendimiento laboral.

Por último, de los desafíos típicos que enfrentan, se presenta otros desafíos, los cuales no se encuentran propuestos en la pregunta y los participantes consideran podrían abordar una variedad de preocupaciones individuales que no se ajustan a las categorías predefinidas.

Frente a la decimoséptima pregunta ¿Existen oportunidades para el desarrollo académico en la Secretaría de Movilidad y Tránsito?, el resultado del 100%, se distribuyó de la siguiente manera: el 70% indicó que si existen oportunidades para el desarrollo académico en la Secretaría de Movilidad y Tránsito y el otro 30% respondió que no existen. Por lo cual, la mayoría que afirma que existen oportunidades podría estar consciente de una variedad de



programas, becas, cursos o iniciativas de desarrollo académico dentro de la Secretaría. Por otro lado, el 30% que dice que no puede no estar al tanto de estas oportunidades, puede tener acceso limitado a ellas o podría indicar deficiencias en la comunicación interna. Los servidores públicos que no están al tanto de estas oportunidades podrían percibir que no existen, incluso si se encuentran disponibles. Además, es necesario tener en cuenta que la encuesta tuvo respuestas por contratista los cuales no tienen las mismas oportunidades o beneficios que el personal vinculado a la entidad.

De acuerdo con la última pregunta decimoctava ¿Existen oportunidades para el desarrollo Profesional en la Secretaría de Movilidad y Tránsito? el resultado de esta pregunta del 100%, se distribuyó así: 80% indico que sí, existen oportunidades para el desarrollo profesional en la Secretaría de Movilidad y Tránsito y el otro 20% respondió que no existe, el cual se puede interpretar, la mayoría que responde afirmativamente podría tener acceso a una amplia variedad de oportunidades para el desarrollo profesional y que ha tenido oportunidades de ascender o tener encargo superior a su cargo actual debido a su crecimiento académico o por otras razones que se desconocen en esta investigación. En cambio, el 20% que responde negativamente podría no estar al tanto de estas oportunidades o no tener acceso a ellas.

(Anexo 12)

A continuación, se procede al análisis de la información que brindan los participantes en relación con el objetivo tres, analizar las prácticas funcionales y socioculturales expresadas por los servidores públicos y contratistas en el contexto de la función pública en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta.



Se da a partir de la interpretación ejercicio comprensivo a través de la matriz relacional de doble entrada, la cual establece una relación entre las prácticas identificadas a través de los dos instrumentos (entrevista y cuestionario) y las categorías de análisis propuestas en el marco teórico. (Anexo 13)

Este instrumento permitió que se identificaran prácticas que no se alinean con la ética en la administración pública, como son el ausentismo, el manejo inadecuado de la información y la contratación personal no idóneo y competente a su cargo, apreciaciones brindadas en el ejercicio de la entrevista semi estructurada. Esto se traduce en una falta de transparencia en las actividades gubernamentales, lo que puede minar la confianza del público en el gobierno y socavar la legitimidad de las instituciones públicas. (Edelman, 2021).

De las prácticas funcionales y socioculturales descritas anteriormente, se colige que la diligencia, el respeto, la honestidad y el compromiso, son los valores del servicio público contenido en el Código de Integridad de los servidores públicos, se articula con prácticas como: brindar en su labor un valor agregado a la ciudadanía, el compañerismo y trabajo en equipo, la manifestación de acciones desde la cultura institucional, el buen desempeño laboral y las actividades de acuerdo con el manual de funciones.

El código de ética e integridad en la función pública es fundamental para promover la confianza pública, prevenir la corrupción, fomentar la responsabilidad y la rendición de cuentas, y mejorar la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios públicos.

Así mismo, los principios son la herramienta importante para mantener los más altos estándares éticos en el ejercicio de las funciones gubernamentales y para garantizar que los intereses públicos estén protegidos y promovidos.



El conocimiento propio de la función que se cumple y las actividades de acuerdo con los manuales de funciones son las principales prácticas institucionales que se reflejan en los servidores y contratistas entrevistados y cuestionados

Por su parte, el Estado social debe de garantizar un trato igualitario para los ciudadanos, igualmente unos servidores públicos que tengan referente ético en la labor que se cumple y en los procesos que se desarrollan en el diario actuar y proceder de la administración municipal.

Sin embargo, se denota en la entrevista semi estructurada, prácticas inadecuadas como, el ausentismo injustificado, el mal manejo de la información (envidia, chisme y corrillos) y la contratación personal no idóneo y competente a su cargo, las cuales, puede tener serios impactos negativos en la transparencia, la eficiencia, la integridad y la rendición de cuentas (Anexo 13).

Finalmente, contrastando la perspectiva teórica basada en los postulados de Bautista (2006) y los resultados de la investigación a través del análisis de los instrumentos aplicados, se confirma y se acoge a lo discurrido por el autor, en la medida que el análisis revela la importancia fundamental del hogar, la escuela y el entorno laboral en la formación de principios éticos y morales en los servidores públicos y contratistas.

A partir de este postulado, se destaca la influencia de los valores inculcados desde una edad temprana por parte de la familia y el entorno educativo, así como la continuidad de este proceso en el ámbito laboral. Sin embargo, también se observan desafíos éticos en la toma de decisiones y la percepción de la ciudadanía sobre la práctica ética en la administración pública.

Desde una perspectiva ética pública, se confirma la reflexión sobre la importancia de promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el servicio al ciudadano. Los funcionarios públicos deben ser conscientes de su responsabilidad ética y estar



preparados para enfrentar desafíos éticos en su labor diaria, manteniendo siempre la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, con el propósito de seguir el Código de integridad del servidor público. La construcción de confianza y credibilidad en las instituciones públicas requiere un compromiso firme con la ética y la moral en todos los niveles de la administración.

Por otra parte, el análisis revela una serie de prácticas socioculturales presentes en la administración pública, tanto positivas como negativas. Por un lado, se destacan valores como la puntualidad, la colaboración y el compañerismo, que fortalecen las relaciones interpersonales y contribuyen al ambiente laboral positivo y productivo. Estas prácticas reflejan un sentido de responsabilidad y compromiso con el servicio público, promoviendo la eficiencia y el trabajo en equipo. En contraste, se identifican prácticas negativas como el mal manejo de la información, el ausentismo injustificado y el abuso laboral, que pueden afectar la moral y el bienestar de los funcionarios, así como la eficacia de la gestión gubernamental. Estas prácticas reflejan desafíos en la cultura organizacional que deben abordarse para garantizar un ambiente de trabajo justo, equitativo y respetuoso.



Conclusiones

La ética y la integridad son valores fundamentales en el ejercicio de cargos y objetos contractuales públicos. Los servidores públicos y contratistas adscritos a la Secretaría de Movilidad resaltaron la importancia de la honestidad, la transparencia y la coherencia en todas las acciones y decisiones como elementos esenciales para generar confianza y respeto en el entorno público. Además, se reconoce que la integridad es crucial para construir una reputación sólida y confiable, lo que contribuye al éxito en la gestión gubernamental y al bienestar general de la población.

De igual forma, el trato digno y respetuoso hacia los ciudadanos es un aspecto fundamental en el servicio público. Pues, el personal adscrito a la Secretaría de Movilidad destacó la importancia de la empatía, la escucha activa y el reconocimiento de la alteridad como desafíos éticos relevantes para el ejercicio efectivo de la función pública. Se enfatizó que el buen trato promueve la inclusión, la equidad y una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano, lo que a su vez contribuye a una percepción positiva de transparencia y honestidad por parte de los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas.

La encuesta realizada reveló una diversidad significativa en los tipos de vinculación y niveles de cargo dentro de la Secretaría de Movilidad y Tránsito. Se observa una distribución equitativa entre diferentes modalidades de vinculación, como la provisionalidad, el libre nombramiento y remoción, los contratos de prestación de servicio y la carrera administrativa.



Asimismo, se identifica una variedad de niveles de cargo, desde técnicos hasta directivos, lo que indica una estructura organizativa compleja que abarca diversas funciones y responsabilidades.

De la misma manera, los resultados sugieren una falta de claridad y comprensión en cuanto a las competencias comportamentales esperadas en los diferentes niveles de cargo, especialmente en los roles directivos. Además, se evidencia una percepción variable en relación con la atención y abordaje de la ética en la entidad, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la capacitación en este aspecto. La identificación de valores éticos como la honestidad, la transparencia y el compromiso destaca la importancia de promover una cultura organizacional ética y transparente para garantizar la integridad y la confianza en la administración pública.

La adhesión a principios éticos y la diligencia en el cumplimiento de las responsabilidades laborales se destacan como prácticas positivas dentro de la administración pública. Los individuos éticos demuestran un mayor compromiso con su trabajo y comprenden la importancia de sus acciones en el funcionamiento de la organización. Esto no solo fortalece la eficiencia y la efectividad en la prestación de servicios públicos, sino que también contribuye a mantener la confianza del público en el gobierno y en las instituciones públicas.

En contraste, se identificaron prácticas que no están alineadas con la ética en la administración pública, como el ausentismo injustificado, el manejo inadecuado de la información y la contratación de personal no idóneo. Estas prácticas socavan la transparencia en las actividades gubernamentales y pueden minar la confianza del público en el gobierno. Es



fundamental abordar estas cuestiones para promover la integridad, la responsabilidad y la rendición de cuentas en la función pública, así como para proteger y promover los intereses públicos.

En lo alusivo a las categorías de análisis abordadas en la presente investigación, se tiene que la ética en la Administración Pública colombiana es un tema de gran importancia y relevancia, porque permite la confianza y la legitimidad de entidades públicas, así como lo es la Secretaría de Movilidad y Transito de Sabaneta ante los ciudadanos . Además, previene las practicas inadecuadas como ausentismo, la información desvirtuada hacia los ciudadanos, envidia en el grupo de trabajo y abusos de servicio hacia los colaboradores públicos y al prevenir estas prácticas mejora la eficiencia y eficacia en la gestión pública.

La promoción de una cultura ética en la Administración Pública es fundamental para prevenir la corrupción y garantizar en la Secretaría de Movilidad y Tránsito de Sabaneta sea eficiente y efectiva. Esto implica no solo la implementación de códigos de ética e integridad, sino también la capacitación y sensibilización de los funcionarios públicos sobre la importancia de actuar con integridad y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Los principios de la constitución y función pública de los Servidores y Contratistas de la Secretaría de Movilidad y Tránsito son fundamentales para garantizar un ejercicio honesto, transparente, eficiente y responsable de las labores en la función pública. Estos principios incluyen la legalidad, la imparcialidad, la eficiencia, la moralidad, la responsabilidad y la transparencia, entre otros, que deben guiar las acciones de quienes trabajan en el servicio público.



Por su parte, la relación entre el Estado Social de Derecho y las prácticas institucionales de la administración pública es crucial para garantizar la igualdad de trato y el respeto de los derechos de los ciudadanos. Las prácticas institucionales deben estar alineadas con los valores y principios como honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y así como también, la equidad y protección de los derechos fundamentales establecidos en el marco del estado social de derecho, asegurando así un servicio público accesible, eficiente y de calidad para todos los ciudadanos.

En cuanto a las respuestas resultantes de aplicación de los instrumentos, de la entrevista semiestructurada se concluye que resulta fundamental abordar la polisemia entre las concepciones de valor y principio. Los valores se definen como creencias arraigadas que tanto individuos como sociedades consideran importantes y procuran fomentar. Actúan como brújulas que dirigen las acciones y elecciones de las personas, moldeando su comportamiento y estableciendo sus prioridades.

En contraste, los principios se interpretan como normas fundamentales que regulan el comportamiento y orientan las acciones dentro de un contexto específico; estos derivan de los valores y reflejan su aplicación en situaciones concretas. Mientras que los valores representan ideales abstractos, los principios ofrecen directrices más específicas y concretas para la toma de decisiones y la solución de problemas. En el contexto de la entrevista, la honestidad emerge como el valor social más frecuentemente mencionado, seguido del respeto y la transparencia.



Se concluye frente al segundo instrumento en relación con el objetivo dos de la investigación, la manera como perciben los servidores públicos y contratista de la Secretaría de Movilidad y Transito de Sabaneta frente a la descripción de los perfiles de los funcionarios, aunque todos los participantes indicaron que conocen sus funciones o actividades laborales de acuerdo a su manual o contrato y contrastado con las respuestas sobre el conocimiento sus propias funciones o actividades e incluyendo la identificación de las competencias comportamentales que hacen parte del documento normativo de la Secretaria, cabe señalar existe un desconocimiento parcial y concientización de alcance y responsabilidades de las funciones de los diferentes niveles jerárquicos.

Sin embargo, es pertinente indicar que los servidores públicos y contratistas consideran que cumplen con sus funciones de acuerdo a su manual o contrato con un resultado importante equivalente al ochenta por ciento, además, la percepción que tienen hacia sus pares, compañeros o colegas frente al cumplimiento mismo indican que son cumplidores de las funciones y dan valor agregado.

Esta comprensión resulta fundamental para el adecuado funcionamiento de la Secretaría de Movilidad, ya que ayuda a mejorar la practica funcionales en el marco de la función pública, así como también permite que estén alineados con los objetivos de la Administración Municipal. Además, contar con un conocimiento claro del propósito del manual de funciones o contrato es esencial para llevar a cabo las tareas de manera efectiva. Este nivel de comprensión puede traducirse en una ejecución más eficiente de las funciones, lo que a su vez puede contribuir al éxito y la eficiencia en la función pública de la Secretaria de Movilidad.



De otro lado, es importante indicar que el personal que la secretaria de Movilidad y Tránsito cuenta con personal con personal profesional académicamente en este sentido, al designar a personas idóneas y con perfiles adecuados para ocupar cargos públicos, se asegura que las instituciones funcionen de manera eficiente y que las políticas públicas se implementen de manera competente. Pues, esto contribuye a la efectividad en la gestión de los recursos públicos y en la prestación de servicios esenciales para la ciudadanía.

Si bien es cierto, que, aunque exista personal profesional para realizar las funciones de manera competente, los participantes sostienen que se hace necesario que, así como existe competencias académicas y comportamentales, debe existir un componente ético en el momento en el momento de ocupar cargos públicos.

De las prácticas funcionales y socioculturales evidenciadas en la matriz relacional, se deduce que los valores clave del servicio público, como la diligencia, el respeto, la honestidad y el compromiso, transparencia, responsabilidad, servicio y justicia están en consonancia con los principios establecidos en el Código de Integridad de los servidores públicos. Estos valores se reflejan en acciones tales como agregar valor a la comunidad a través del trabajo, fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, demostrar un compromiso con la cultura institucional, mantener un buen desempeño laboral y cumplir con las actividades según lo establecido en el manual de funciones. El abordaje y fortalecimiento de estos valores o principios permitirán una mejora en la practicas inadecuadas en el marco ético dentro de la función pública y mejorar la percepción que tienen los servidores públicos frente a los desafíos típicos que enfrentan como lo es el ausentismo, tráfico de influencias, corrupción, abuso de poder y así como también un ambiente laboral no deseado.



Adicionalmente, el código de ética e integridad en la función pública resulta fundamental para fortalecer la confianza del público, prevenir la corrupción, impulsar la responsabilidad y la rendición de cuentas, así como para mejorar la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios públicos. Además, los principios juegan un papel crucial en mantener estándares éticos elevados en el ejercicio de las funciones gubernamentales y en asegurar la protección y promoción de los intereses públicos.

Esto nos lleva, a la respuesta de la pregunta de investigación, que se tiene las percepciones éticas que expresan los servidores públicos y contratistas, en las prácticas desarrollada en la función pública de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de la Alcaldía de Sabaneta; son la honestidad, respeto, transparencia, compromiso, servicio, responsabilidad, colaboración y justicia como factores esenciales para generar confianza y respeto en el entorno público.

Los servidores públicos y contratistas reconocieron que la integridad es importante para construir una imagen sólida y confiable, lo que contribuye al éxito en la gestión pública y al bienestar de la ciudadanía.

Estas percepciones éticas reflejan una comprensión de la importancia de promover una cultura organizacional ética y transparente para garantizar la integridad y la confianza en la administración pública, así como para fortalecer la eficiencia y la efectividad en la prestación de servicios públicos.

Se concluye que, este tipo de investigaciones revisten relevancia en la medida que permiten analizar la importancia de las percepciones de ética expresadas por los servidores públicos o contratistas que ejecutan y ejercen funciones públicas. En contribuir a mejorar la



gestión pública, prevenir la practicas inadecuadas y fortalecer la confianza ciudadana. Ya que permiten identificar las percepciones de ética de los funcionarios públicos y utilizar esta información para promover una administración pública ética, transparente y eficaz.

Es importante la integración de un marco ético dentro de los manuales de funciones y objetos contractuales, y que estos no solo se han visto como elementos accesorios o subsidiarios, sino como principios fundamentales y transversales a la función pública que independientemente del nivel del cargo desempeñado, alcances u obligaciones específicas de los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión o apoyo profesional.

Puesto que estos principios no solo se mencionen en los documentos normativos y formales, sino que también se promuevan activamente en la cultura organizacional y se reflejen en las prácticas diarias de trabajo.

Finalmente, el estudio de caso aplicado a la Secretaría de Movilidad y Tránsito de Sabaneta, frente al método al cual hace referencia la investigación es susceptible de ser aplicado o leído en otras entidades públicas del país, debido a que se pueden replicar los factores que inciden en las percepciones que expresan los funcionarios públicos. Además, permite reconocer que la función pública definida en la Constitución Política de Colombia articulada a la administración pública (del Estado), se materializa a través de modelos de gestión, que orientan el servicio público y establece los procedimientos para la selección de los funcionarios que harán parte del Estado Social de Derecho en una función definida previamente.

Al respecto conviene decir que los principios rectores constitucionales permiten desglosar un conjunto de actitudes, principios y valores que a través de códigos de ética del servicio orienta



y define las competencias comportamentales de los funcionarios públicos y también de los contratistas.

Así, el análisis de la información articulada con los componentes metodológicos permite construcción generalizaciones en tanto los resultados dan cuenta de las percepciones de las prácticas adecuadas e inadecuadas frente al cumplimiento de las funciones establecidas y que cualquier entidad pública o funcionarios públicos o contratista, se lleguen a identificar con las percepciones de ética expresadas por los participantes de la investigación.

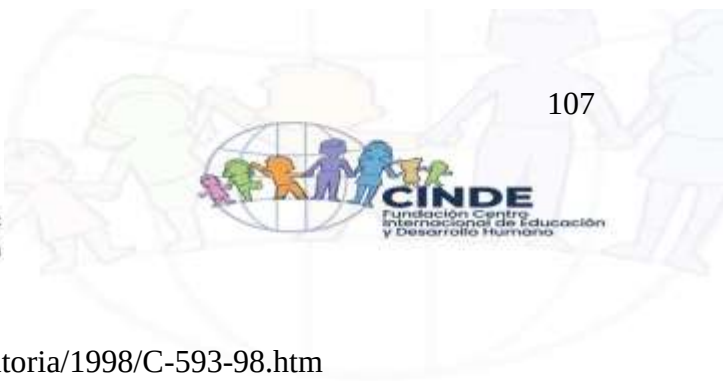
En tanto la ética del servicio público tiene este soporte importante para garantizar un adecuado servicio, promueva el bien común y mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión pública para el bienestar de los ciudadanos.

Al identificar las percepciones de ética de los funcionarios públicos, se pueden comprender las áreas de mejora en la gestión pública y esto permite implementar medidas para fortalecer la ética en el servicio público, lo que a su vez mejora la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.



Bibliografía

- Arias, S. (2019). El estudio de las prácticas administrativas en la gestión pública, una aproximación metodológica para su identificación y análisis. Obtenido de;
<https://doi.org/10.22431/25005227.vol49n2.6>
- Aristóteles. (1985). Ética nicomáquea. Obtenido de;
https://www.academia.edu/88862105/Aristoteles_Etica_a_Nicomaco_editorial_Gredos
- Bautista, O. (2001). La ética en los servidores públicos. Universidad Autónoma del Estado de México. México D.F.
- Bautista, O. (2006). La ética y la corrupción en la política y la administración pública. Universidad Autónoma del Estado de México. México D.F.
- Bautista, O. (2007). Ética y política: valores para un buen gobierno. Universidad Autónoma del Estado de México. México D.F.
- Behar D (2008). Metodología de la investigación. México: Editorial Shalom
- Boza, P. (2019). Ética pública y bienestar laboral en una entidad del Estado.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48749>
- Congreso de Colombia. (2017). Ley 1828 de 2017. Bogotá D.C.
- Congreso de Colombia. (2020). Ley 2016 de 2020. Bogotá D.C.
- Congreso de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004. Bogotá D.C.
- Congreso de Colombia. (2020). Ley 2016 de 2020. Bogotá D.C.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES No. 4070. (2021). Lineamientos de Política para la Implementación de un Modelo de Estado Abierto. Bogotá D.C.



Corte Constitucional (1998). Sentencia C-593/98.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-593-98.htm>

Cortina, A., (2013). Para qué sirve realmente la ética. Editorial Paidós (Espasa Libros SLU).

Barcelona.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Código Integridad y Valores del Servicio Público. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Actualización de lineamientos de la política pública de servicio al ciudadano. Obtenido de;

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38139874/2021-03-23_Politica_servicio_al_ciudadano_actualizada.pdf/a8f37301-0e89-d6da-9708-ce72772cde6f?t=1619450714666

Departamento de la Función (2021). Pública Código de Integridad para los Servidores Públicos.

Obtenido de; <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Departamento Nacional de Planeación. (2020). Actualización de lineamientos de la Política

Publica el servicio al Ciudadano. Obtenido de;

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38139874/2021-03-23_Politica_servicio_al_ciudadano_actualizada.pdf/a8f37301-0e89-d6da-9708-ce72772cde6f?t=1619450714666

Departamento Nacional de Planeación. (2021). Informe de resultados de la encuesta de

percepción ciudadana. Obtenido de;

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/MyE/Resultados_Encuesta_Percepcion_Ciudadana_2020.pdf



Edelman. (2020). Edelman Trust Barometer 2020. Obtenido de;

www.edelman.lat/sites/g/files/aatuss296/files/2020-03/Trust%20Colombia%20Web.pdf

Edelman. (2021). Edelman Trust Barometer 2021: Colombia. Obtenido de;

<https://www.edelman.lat/estudios/edelman-trust-barometer-2021-colombia>

Flórez, Y. (2020). “El Papel de Los Servidores Públicos en Las Entidades Estatales: Caso Empleados de la Alcaldía de Amalfi”.

<https://repository.unad.edu.co/jspui/handle/10596/37304>

García, J., Martínez, S. (2022). Intimidad burocrática: precarización laboral, clientelismo y sentido del trabajo en el estado colombiano. Obtenido de; ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/360168418_Intimidad_burocratica_precarizacion_laboral_clientelismo_y_sentido_del_trabajo_en_el_estado_colombiano

Gobernación de Bolívar (2020). Código de ética, buen gobierno y manejo de conflicto de intereses de la Gobernación de Bolívar – De las prácticas éticas para el adecuado ejercicio de la función pública. Cartagena.

González, J. (2005). Ética en la Administración Pública. Obtenido de;

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1996-10011700158

Handelman, D., Leyton, E. (1978). Bureaucracy and World View: Studies in the Logic of Official Interpretation. Institute of Social and Economic Research, Social and Economic Studies, No. 22. St. Johns, Nfld.: Memorial University of Newfoundland.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (5a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.



Lafuente, C., Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. Redalyc.org.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20612981002>

Medina, W., (2021). Prácticas desde la Administración Pública. Universidad Autónoma de Latinoamérica. Medellín.

Moroñ, M. (2014). Emotion understanding, interpersonal competencies and loneliness among students. Polish Psychological Bulletin, 45(2), 223–239. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0028>

Municipio de Sabaneta (2021). Estudio técnico de cargas laborales. Sabaneta, Antioquia.

Naessens, H. (2010). Ética pública y transparencia. <https://hal.science/halshs-00531532/>

Noblejas, C. (2021). Ética y corrupción en el ejercicio de la función pública percibido por los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Oxapampa – Pasco.

<https://repository.globethics.net/handle/20.500.12424/4136902>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017b). Recomendación sobre Integridad Pública. Obtenido de;

<http://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia.

República de Colombia. (2015). Decreto 1083 de 2015. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2017). Decreto 1499 de 2017. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2020). Decreto No. 335 de 2020. Bogotá D.C.

Rodríguez, J. (2017). Formando en competencias éticas a los servidores públicos. En Revista de administración pública. Unir-es.



https://www.academia.edu/35686129/Formando_en_competencias_%C3%A9ticas_a_los_servidores_p%C3%BAblicos_En_REVISTA_DE_ADMINISTRACI%C3%93N_P%C3%9ABLICA

Ruiz, A. (2021). Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57641>

Sánchez, G. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67680>

Starkey, L., Strohschneider, S. (2009). Professional development design: Embedding educational reform in New Zealand. *Teaching and Teacher Education*. 25. 181-189.
10.1016/j.tate.2008.08.007.

Taylor, S. y Bogdan R. (1984). *Introducción a los Métodos Cualitativos*. Universidad Nacional de La Plata – UNLP.

Thomas, R. (2011). Qualitative Case Study Research Design. *Perspectives on Fluency and Fluency Disorders*, 25(1):39-45

Turtillo, J. (2022). *La ética como elemento del ejercicio responsable de los servidores públicos*. Editorial E-books. Obtenido de;
https://www.google.ca/books/edition/La_%C3%A9tica_como_elemento_del_ejercicio_re/ZfpbEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

La ética como elemento del ejercicio responsable de los servidores públicos. (2022). (n.p.): Editorial Ebooks.



Uniderecho (2019). ¿Qué es el Estado Social de Derecho? Obtenido de;

<https://www.uniderecho.com/que-es-el-estado-social-de-derecho.html>

Vasilachis I, Ameigeiras A, Chernobilsky L, Giménez V, Mallimaci F, Mendizábal N, Neiman G, Quaranta G, Soneira A (2006). Estrategias de investigación. México: Centro Panamericano de estudios Superiores.

Vélez, O. y Galeano, E. (2002). Investigación cualitativa. Estado del arte. Medellín: Universidad de Antioquia.

Villasmil, M., Romero, F., Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593012/html/>

Zapata, O. (2005). La aventura del pensamiento crítico: Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. México: Pax.