

Ética como elemento esencial de la gestión pública: Diseño de un programa de ética pública municipal

Ethics as an essential element of public management: Design of a municipal public ethics program

BLANCO, Carlos A. ¹

Resumen

En Venezuela, el desempeño ético de los funcionarios públicos ha sido consagrado constitucionalmente. La investigación se centró en la ética como elemento esencial para el buen desempeño de la gestión pública. Se realizó una evaluación de las necesidades formativas-éticas de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua, Venezuela. Los resultados obtenidos permitieron el diseño de un programa de formación para el desempeño ético de las funciones públicas que optimice la gestión pública y, por consiguiente, beneficie a los ciudadanos.

Palabras clave: ética, desempeño ético, funcionarios, programa

Abstract

In Venezuela, the ethical performance of public officials has been enshrined in the Constitution. The research focused on ethics as an essential element for the good performance of public management. An evaluation of the training-ethical needs of public officials of the Sucre municipality of Aragua state, Venezuela was carried out. The results obtained allowed the design of a training program for the ethical performance of public functions, which optimizes public management, and, consequently, benefits citizens.

Key words: ethics, ethical performance, officials, program

1. Introducción

En Latinoamérica, uno de los factores de la crisis contemporánea en la administración pública ha sido la pérdida de valores éticos en el ejercicio de las funciones públicas. Por ello, durante las últimas décadas, se han puesto en marcha medidas anticorrupción acompañadas de preceptos éticos, con la finalidad de estimular el desarrollo eficiente de la gestión pública. Estas medidas obedecen a la necesidad de que los funcionarios públicos desarrollen sus funciones, de manera eficiente y eficaz, con el propósito de salvaguardar los recursos financieros asignados para cumplir con las necesidades de los ciudadanos. Destacando que, según Filipigh (2016), el proceder

¹Doctorado en Ciencias para el Desarrollo Estratégico. Universidad Bolivariana de Venezuela. Venezuela. abogcarlosb@gmail.com

ético de un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones, es valioso porque interioriza valores éticos como la transparencia, la lealtad, la honestidad y el espíritu de servicio, que son exteriorizados frente a los ciudadanos.

En Venezuela, con la entrada en vigencia de la Constitución Bolivariana (1999), se produjo un cambio en la materia legal que rige a las instituciones del Estado y a sus funcionarios públicos. Se espera que los funcionarios que hacen vida en la administración pública venezolana deban reflejar una conducta ética, sensibilidad social, respeto a la diversidad y proactividad para promover valores y sentimientos que favorezcan la generación de factores constructivos y permitan multiplicarlos para fortalecer la ejecución y los resultados de la acción del Estado.

La ética pública es el sometimiento de la actividad que desarrollan los servidores públicos a los principios de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, transparencia y pulcritud; constituyéndose como parte importante en la actividad que desarrollan estos servidores públicos en cumplimiento de sus funciones, dentro de los órganos y entes de la administración pública municipal (Ley Orgánica del Poder Ciudadano, 2001, artículo 6).

De tal manera que, en Venezuela, la ética pública se sustenta en un sólido andamiaje legal, el cual está dirigido a que los trabajadores que ejercen sus funciones en los diferentes órganos y entes, lo hagan con apego a los principios rectores de la administración pública. En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) desarrolla artículos ajustados a los valores éticos que deben poseer todos los ciudadanos investidos de funciones públicas. Por su parte, el Código de Ética para las Servidoras y los Servidores Públicos regula los principios rectores de los deberes y conductas de los funcionarios en el ejercicio de las funciones, de forma eficiente, eficaz, transparente, para garantizar un comportamiento correcto a través de la ética.

En tal sentido, para Russián (2010), la ética pública implica “el sometimiento de la actividad que desarrollan los servidores públicos a los principios de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, transparencia y pulcritud” (p.24). Siendo la actitud, el comportamiento y desempeño del funcionario público, los elementos que promueven la transparencia, honestidad y objetividad en la realización de sus funciones, mostrando a la ciudadanía hechos contundentes que son reflejados en los resultados de la gestión pública. En este sentido, Díaz (2020) considera que la ética pública muestra el camino correcto.

Cabe destacar que los valores éticos son adquiridos durante el transcurso de la formación como persona y están estrechamente ligados con lo profundo del ser (Pérez, 1998). Así pues, la interrelación formación-ética está dirigida a la búsqueda del carácter humanista y va más allá del carácter social, pues no sólo se refiere al quehacer sino a la formación como comunidad de aprendizaje (Ormart & Brunetti, 2013).

La teoría de desarrollo moral brinda la alternativa de una formación ética en las organizaciones. Según Koontz y Weihrich (2004), la filosofía y visión de toda organización se enuncia en su misión, manifestando como se percibe a sí misma, y a quienes la integran. Partiendo de esa apreciación, las instituciones públicas deben instituir mecanismos para educar de forma ética a sus funcionarios, que avive el sentido de pertenencia, generando una cultura ética que coadyuve al cumplimiento de la misión del órgano o ente público.

La inexistencia o debilitamiento en los procesos de formación ética de los funcionarios públicos crea un escenario propicio para obtener resultados negativos en la gestión pública. Tal es el caso del municipio Sucre del estado Aragua, Venezuela, el cual carece de un programa de formación que promueva la conducta ética de los funcionarios en el ejercicio de su función pública. Por ello, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles aspectos debe abarcar el diseño de un programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua?

2. Metodología

El enfoque de la investigación es mixto (cuali-cuantitativo), que de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias partiendo de la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (pág. 546). La población es de tipo finita conformada por los 1.613 funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua. El tipo de muestreo fue probabilístico simple de población finita (Hernández-Sampieri, Fernández & Baptista, 2018).

En tal sentido, para determinar el tamaño de la muestra (n), se realizó una operación de muestreo probabilístico simple de población finita, a través de las fórmulas propuestas por Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2018):

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

Donde:

S^2 : Varianza de la muestra $=p(1-p)=.9(1-9)=.09$

V^2 : Varianza de la población $=(.015)^2=.000225$

N = población de 1.613 funcionarios públicos municipio Sucre, Aragua

Sustituyendo:

$$n' = \frac{.09}{.000225} = 400$$

Ajustando:

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N} = \frac{400}{1 + 400/1613} = 344$$

En tal sentido, la muestra quedó constituida por 344 funcionarios de la administración pública municipal, la cual está conformada por: la Contraloría, la Alcaldía, el Concejo Municipal y los entes municipales. La muestra estuvo integrada por los 76 funcionarios de ocupan el nivel superior de la administración pública municipal (máximas autoridades y directores) equivalente al 22% de la población y 268 funcionarios de nivel operativo equivalente al 78%. El criterio aplicado en la distribución de los actores implicados fue intencionado, de acuerdo al propósito de la investigación.

Tabla 1
Tamaño de la muestra

Actores implicados	Población	Muestra	%
Ejecutivo Municipal	1368	192	14,02%
Legislativo	108	54	50%
Órgano Contralor	35	35	100%
Entes	102	63	50%

Fuente: Elaboración propia.

Para el diseño del formato de operacionalización se definió la variable de desempeño ético en la gestión pública municipal, como el sometimiento de la actividad que desarrollan los funcionarios públicos a los principios de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, transparencia y pulcritud. A partir de dicha definición, se procedió a la identificación de las dimensiones de la variable desempeño ético en la gestión pública municipal, de acuerdo a sus ámbitos esenciales, los cuales son: dimensión institucional, cognitiva y afectiva. La dimensión Institucional se presenta como la promoción del desempeño ético en la gestión pública municipal; la dimensión afectiva comprende la sensibilización de los funcionarios públicos municipales para desempeño de sus funciones y la dimensión cognitiva es aquella inherente al conocimiento sobre la ética pública y la cultura institucional ética.

En la dimensión institucional se aplicaron los indicadores: promoción de la práctica de la ética pública y frecuencia del fomento de la ética pública en el órgano u ente donde se labora. Para ello, se recurrió al registro anecdótico, el análisis documental, la entrevista y la encuesta.

En la dimensión cognitiva se aplicó el indicador: conocimiento sobre la ética pública y los instrumentos aplicados fueron el registro anecdótico, la entrevista y la encuesta.

En la dimensión afectiva se aplicaron los indicadores de percepción sobre la cultura institucional ética y la identificación con la práctica de la ética pública, y se utilizaron los instrumentos de registro anecdótico, entrevista y cuestionario.

En la tabla 2 se muestra la Operacionalización de las variables.

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Desempeño ético en la gestión pública municipal	Ejercicio de la función pública municipal enmarcada en los principios de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, transparencia y pulcritud, dirigida a servir de forma imparcial a los ciudadanos	Institucional	Promoción de la práctica de la ética pública. Frecuencia del fomento de la ética pública en el órgano u ente donde labora.	Registro anecdótico. Análisis documental. Entrevista y cuestionario.
		Cognitiva	Conocimiento sobre la ética pública.	Registro anecdótico. Entrevista y cuestionario.
		Afectiva	Percepción sobre la cultura institucional ética. Identificación con la práctica de la ética pública.	Registro anecdótico. Entrevista y cuestionario.

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó el registro anecdótico para conocer de forma significativa el desempeño de los funcionarios públicos de los órganos y entes del municipio Sucre del estado Aragua, reflejando los eventos más relevantes acerca de la situación ética en el cumplimiento de sus funciones. La entrevista con diseño semi-estructurado, se aplicó a los directores de los tres (3) órganos y los cuatro (4) entes que conforman la administración pública del municipio Sucre del estado Aragua. Mientras que, el cuestionario estructurado de tipo mixto, se aplicó a los funcionarios públicos adscritos a dichos órganos y entes.

Los resultados obtenidos del cuestionario fueron procesados a partir de la utilización de la estadística descriptiva.

3. Resultados y discusión

La aplicación del cuestionario a los funcionarios públicos municipales de Sucre-Aragua, arrojó los resultados siguientes:

El 72% manifestó que no se promueve la ética pública en los órganos y entes donde ejercen sus funciones, lo cual refleja que no existe suficiente información acerca de la ética pública en los órganos y entes del municipio; el 86% indicó que no se fomenta la ética pública en el órgano o ente donde se labora; el 88% manifestó no saber si en el ejercicio de sus funciones practican los principios y valores éticos; el 65% manifestó que en los órganos y entes donde laboran no se realizan actividades de formación relacionada con la ética pública; el 68% manifestó que no sabe si el órgano o ente donde labora tiene un Código de Ética; el 69% manifestó que no saben si en el municipio se promueve la ética pública entre los servidores públicos; el 69% indicó que no sabe si la actuación ética de los servidores públicos influye con el logro de las metas del Plan Operativo Anual Institucional (POAI); el 67% expresó que no tienen conocimiento sobre el Desempeño Ético en la gestión pública Municipal.

El 60% manifestó no conocer los principios rectores de la administración pública consagrados en la norma; el 68% manifestó no conocer la misión y la visión institucional del órgano o ente donde laboran; el 62% manifestó que no saben qué es la ética pública; el 82% indicó que no conocen de la existencia de un Código de Ética para las servidoras y servidores, dictado por el Consejo Moral Republicano. Asimismo, el 88% manifestó no conocer de un Código de Ética dictado y aprobado por la máxima autoridad del órgano o ente donde labora; el 82% señaló que la misión y visión del órgano y ente donde laboran no están direccionadas hacia una cultura institucional ética. El 76% indicó no saber que en el ejercicio de sus funciones públicas se pueden enfrentar circunstancias que pongan en riesgo los principios rectores de los valores éticos.

De la entrevista aplicada a los directivos de los órganos y entes de la administración pública municipal de Sucre-Aragua, se obtuvo la siguiente información:

1. No se fomenta la ética pública con actividades de formación para su promoción entre los funcionarios públicos;
2. No hay una cultura institucional de desempeño ético;
3. No existen políticas ni programas de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos;
4. No hay promoción ni difusión de los códigos de ética.

En tal sentido, el análisis de los resultados permitió constatar que en los órganos y entes de la administración pública del municipio Sucre del estado Aragua, se deja a discrecionalidad del funcionario público el cumplimiento de sus funciones, al no adecuar su conducta o acción a la ética pública. Asimismo, no hay fomento ni difusión de los principios rectores ni valores de la ética pública y no se forma en valores de la ética pública a los funcionarios.

En la dimensión Institucional se detectó que los órganos y entes de la administración pública municipal no promocionan la práctica de la ética pública. En la dimensión afectiva se reveló que los órganos y entes de la administración pública municipal no sensibilizan a los funcionarios para el ejercicio de sus funciones con ética

pública. Y, en la dimensión cognitiva se determinó desconocimiento en los funcionarios públicos, así como, inexistencia de una cultura institucional ética.

3.1. Aspectos relevantes para el diseño del programa de formación para el desempeño ético

El análisis de los resultados obtenidos permitió determinar los aspectos más relevantes para el diseño del programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua, los cuales se presentan a continuación:

- El desempeño ético requiere de su promoción y fomento, así como del suministro suficiente, eficaz y eficiente de información a los funcionarios referente a los principios y valores éticos en el ejercicio de sus funciones.
- La motivación para el desempeño ético amerita la sensibilización de los funcionarios y la concienciación acerca de los perjuicios que puede generar el ejercicio no ético de sus funciones.
- La cultura institucional para el desempeño ético debe ser fomentada y promovida por los órganos y entes de la administración pública municipal.
- Es fundamental establecer una adecuada comunicación bidireccional con los ciudadanos, respecto al desempeño ético de los funcionarios.

3.2. Diseño, organización y desarrollo del programa

El programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua, se fundamenta metodológicamente en la consistencia lógica, el enfoque sistémico y la simplicidad del diseño. Y, tiene como objetivo promover el desempeño ético en la gestión pública municipal. Bajo la premisa de ser un medio para concientizar a los funcionarios de los órganos o entes que conforman la administración pública municipal, va dirigido a afianzar los valores de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, transparencia y pulcritud de los funcionarios públicos, con el propósito de contribuir con la gestación del nuevo funcionario público requerido por la administración pública, de acuerdo con lo establecido en el Plan de la Patria, y obtener resultados que se reflejen en la satisfacción de los ciudadanos.

El marco legal del programa para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que desarrolla artículos ajustados a los valores éticos que deben existir en todos los ciudadanos investidos de funciones públicas; y el Código de Ética para las Servidoras y los Servidores Públicos que regula los principios rectores de los deberes y conductas de los funcionarios públicos en el ejercicio de las funciones.

El programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua, se fundamenta en los principios de honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, puntualidad, y transparencia, contenidos en el Código de Ética de las Servidoras y Servidores Públicos como marco para fomentar la práctica de la ética pública en los órganos y entes de la administración pública municipal.

El programa se concibe con un carácter orientativo y desde una visión integradora y consciente, con la única premisa de fortalecer el cumplimiento de sus funciones. La visión integradora y consciente radica en planificación, organización, desarrollo de las actividades de formación y aplicación de instrumentos de evaluación, para conocer los efectos o impacto en el desempeño ético de los funcionarios públicos en el cumplimiento de sus funciones.

La articulación entre el programa de formación y la evaluación del desempeño ético, con respecto a la misión de los órganos y entes de la administración pública municipal, debe ser flexible para incluir mecanismos de reconocimiento para los funcionarios públicos, procurando el equilibrio de los funcionarios para minimizar acciones que atenten contra la ética pública, fomentando la proactividad ética y el nuevo rol del funcionario público en el cumplimiento de sus funciones, integrando la ética pública en todos los niveles de la estructura en los órganos y entes de la administración pública municipal.

Las cualidades del programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua son: promoción, coherencia y utilitarismo.

Promoción: Mejora el desarrollo ético del funcionario público, permitiendo identificar a aquellos funcionarios con mayor sentido de pertenencia y que poseen mayor potencialidad institucional, orientando los planes de adiestramiento y formación en los órganos y entes.

Coherencia: Conformado por componentes interactivos en armonía relativa que se ajustan entre sí.

Utilitarismo: Garantiza una relación costo-beneficio que lo justifica como útil para los órganos y entes de la administración pública municipal, para los funcionarios públicos y, por consiguiente, para los ciudadanos.

La perspectiva del programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua es: sistémica, de gestión, de competencia y estratégica.

Sistémica: El programa de formación permite diagnosticar y proyectar el desenvolvimiento ético de los funcionarios público en el cumplimiento de funciones mediante el proceso de concienciación ética. Según Pardo y Porras (2011), los procesos clave en una gestión obedecen a la planeación y optimización de plantillas, la organización del trabajo, el análisis de puestos de trabajo y los perfiles de cargo por competencias, la selección de personal y la evaluación del desempeño.

De gestión: El programa de formación pretende caracterizar la gestión pública municipal como proceso clave de las Direcciones de Recursos Humanos de los órganos y entes, tomando en cuenta al funcionario público como el principal activo estratégico en la gestión pública (Atwater & Carmeli, 2009).

De competencias: El programa de formación se caracteriza por implementar y mejorar de forma eficaz y eficiente la ética pública y la medición y obtención de resultados del desempeño ético en el cumplimiento de las funciones (Sierra-Villamil, 2016).

Estratégica: Se refiere a la correlación, compatibilidad y armonía del desempeño ético individual del funcionario público con respecto a las estrategias y metas establecidas por el órgano o ente, o más preciso, con el fomento de la ética del funcionario público y los resultados en el Plan Operativo Anual y el Plan Estratégico Institucional. Es decir, el programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos municipales debe tributar al cumplimiento del Código de Ética de las Servidoras y Servidores Públicos (Arellano, 2021). La aplicabilidad del programa se alinea con lo dispuesto en el Plan de la Patria (2019-2025), contribuyendo con la consolidación de una la administración pública municipal ética. Destacando que el programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos municipal se constituye como un medio para fomentar la ética pública en las actuaciones de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, forjando una cultura revolucionaria, promoviendo la ética y los valores socialistas, la disciplina consciente, la formación, la práctica de la solidaridad, la conciencia del deber social, la lucha contra la corrupción y el burocratismo. De tal manera que, la actuación de los funcionarios públicos se rija de acuerdo al principio de la administración pública al servicio de la comunidad en general.

El programa de formación comprende tres (3) enfoques: institucional, cognitivo y el afectivo.

El enfoque institucional, para cumplir con estricto apego a los principios rectores de los deberes y conductas respecto a los valores éticos que han de regir a los funcionarios públicos, convirtiéndolos en funcionarios con conciencia ética, con la capacidad de adquirir nuevos saberes y la habilidad de palpar la realidad de día a día de la administración pública municipal, con la posibilidad para intervenir y resolver problemas de forma eficaz y eficiente; el enfoque cognitivo, para la concienciación y aprendizaje de los principios rectores como deber de la ética pública, con la intención de satisfacer las necesidades del colectivo para el cual ejercen sus funciones, sin importar el espacio donde se encuentren, las condiciones y el personal que tengan a su cargo; el enfoque afectivo, para lograr una visión humana y social que permita cumplir las funciones públicas de manera ética.

3.3. Programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua

Tras el proceso de triangulación de datos y estructuración, el autor del siguiente programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua propone:

Objetivo General

Fortalecer el desempeño ético de los funcionarios de la administración pública municipal para la consolidación de una cultura institucional ética y la satisfacción de los ciudadanos.

El programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua consta de cuatro (4) fases esenciales: planificación, organización, ejecución y evaluación. En la tabla 4 se muestran las fases esenciales del Programa.

Tabla 3
Fases esenciales del Programa de formación para el desempeño ético

Fase I: Planificación
Objetivo: Diseñar el contenido de los componentes del programa de formación para lograr la competencia del desempeño ético.
Paso 1: Identificación de los componentes del programa de formación.
Paso 2: Definición del contenido y metodología de cada uno de los componentes del programa de formación.
Fase II: Organización
Objetivo: Organizar la ejecución del programa de formación para fomentar el desempeño ético en los funcionarios públicos municipales.
Paso 3: Selección recursos y materiales que se requieren para la ejecución del programa de formación.
Paso 4: Establecimiento del cronograma de ejecución del programa de formación.
Fase III: Ejecución
Objetivo: Implementar el programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua.
Paso 5: Implementación ordenada y sinérgica de los componentes del programa de formación.
Fase IV: Evaluación
Objetivo: Evaluar los resultados del programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua.
Paso 6: Valoración de la aplicación del programa de formación.
Paso 7: Medición y análisis de indicadores de la implementación del programa de formación.
Paso 8: Retroalimentación.

Fuente: Elaboración propia

Fases del Programa

Fase I. Planificación: Se desarrolla desde una lógica que toma como eje central la ética pública en la gestión municipal, y tiene como objetivo diseñar el contenido de los componentes del programa de formación, para lograr la competencia del desempeño ético, con fundamento en los principios éticos establecidos en el Código de Ética de las servidoras y servidores de la Administración Pública. Parte del establecimiento de la variable de desempeño ético en la gestión pública, consiste en el conjunto de métodos y procedimientos puestos en práctica para establecer y ordenar los indicadores del desempeño ético en la gestión pública municipal (promoción, frecuencia, conocimiento, percepción sobre la cultura institucional ética, e identificación de la ética pública), con el propósito de obtener los parámetros para su formación. Implica la identificación de los componentes del programa de formación y la definición del contenido y metodología de cada uno de sus componentes.

Fase II. Organización: Con el objetivo de organizar la ejecución del programa de formación para fomentar el desempeño ético en los funcionarios públicos municipales, implica la definición de las actividades a desarrollar, la selección de recursos y materiales y el establecimiento del cronograma de ejecución del programa de formación.

Fase III. Ejecución: Corresponde a la implementación ordenada y sinérgica de los componentes del programa de formación mediante su socialización. La formación será realizada de forma conjunta por las Oficinas de Atención al Ciudadano y las Unidades de Auditoría Interna de los órganos y entes del municipio Sucre del estado Aragua.

Fase IV. Evaluación: Esta fase tiene que ver con la valoración de la aplicación del programa de formación. Así como con la medición y análisis de indicadores de la implementación del programa de formación y su retroalimentación.

Ejecución del programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos del municipio Sucre del estado Aragua

El programa tendrá como eje central los talleres de formación para la concienciación sobre ética pública.

Para Rodríguez (2012), un taller de formación es un instrumento de enseñanza y aprendizaje, constituyéndose como una estrategia eficaz para el estudio en el contexto educativo. Siguiendo a Rodríguez (2012), la ejecución del programa se ha diseñado a través de uno o más encuentros de talleres de formación para los funcionarios públicos de los órganos y entes de la administración pública municipal.

El programa de formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos está concebido para ser ejecutado de forma continua, durante cada ejercicio económico financiero del municipio. La finalidad de la formación ética continua es reforzar los principios rectores para la ejecución de sus funciones.

El programa está integrado por seis (6) componentes: 1) Ética pública; 2) Importancia y rol del funcionario público municipal; 3) Principios Rectores de las conductas respecto a los valores éticos en el ejercicio de las funciones; 4) Motivación para el desempeño ético; 5) Cultura institucional ética en los órganos y entes de la administración pública municipal; 6) El ciudadano como elemento preferente en el cumplimiento de las funciones de los funcionarios. En la tabla 4 se muestran la información básica del Programa.

Tabla 4

Información básica del Programa formación para el desempeño ético de los funcionarios públicos

Objetivo: Fortalecer el desempeño ético de los funcionarios de la administración pública municipal para la consolidación de una cultura institucional ética y la satisfacción de los ciudadanos.			
Componentes	Contenido programático	Duración	Bibliografía básica
Ética pública	<ul style="list-style-type: none"> Definición Marco Legal Diferencia entre ética pública y moral administrativa. 	08 horas	<ul style="list-style-type: none"> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Código de Ética de las Servidoras y Servidores Públicos (2013). Plan de la Patria (2019-2025). Ley Orgánica del Poder Ciudadano (2001). Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2.005). Ley de Reforma de Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Contra la Corrupción (2022). Russián (2010) La Ética en el Ejercicio de la Política y la Lucha Contra la Corrupción. Otero (2012) Control Fiscal Venezolano. Bautista (2015) Ética pública frente a corrupción.
Importancia y rol del funcionario público municipal	<ul style="list-style-type: none"> Definición Marco Legal Características Importancia Diferencia entre Servidor y Funcionario en la Legislación Venezolana 	16 horas	
Principios Rectores de las conductas respecto a los valores éticos en el ejercicio de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> Marco Legal Características Importancia Valores éticos. De las Prohibiciones de los funcionarios públicos. 	24 horas	
Motivación para el desempeño ético	<ul style="list-style-type: none"> Definición Importancia 	08 horas	
Cultura institucional ética en los órganos y entes de la administración pública municipal	<ul style="list-style-type: none"> Definición Importancia La Vocación de Servicio en la Administración Pública, la responsabilidad, puntualidad y transparencia. 	08 horas	
El ciudadano como elemento preferente en el cumplimiento de las funciones de los funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> Marco Legal Importancia Deberes de los funcionarios público ante los ciudadanos. 	08 horas	

Fuente: Elaboración propia

4. Conclusiones

Con el estudio realizado se evidenció la necesidad de diseñar un programa de formación para el desempeño ético, dirigido a promover una conducta adecuada en los individuos investidos de funciones públicas, apegada a los principios rectores consagrados en el Código de Ética de las servidoras y servidores públicos, los cuales son: la honestidad, equidad, decoro, lealtad, vocación de servicio, disciplina, eficacia, responsabilidad, puntualidad y transparencia; estos principios se constituyen como deberes que debe ajustarse a la conducta que rigen los valores éticos de los funcionarios públicos.

El programa de formación para el desempeño ético propuesto se erige en un referente positivo para los órganos y entes municipales y constituirá una sólida base para establecer mecanismos de fomento y formación continua en materia de ética pública para los funcionarios públicos municipal.

En este contexto, el Programa de formación para el desempeño ético propuesto está dirigido a desarrollar cambios en los funcionarios públicos, referidos a los valores éticos, como método de adiestramiento, a la concienciación de la ética pública programada y metódica, involucrando a los funcionarios a través de talleres continuos de formación ética, para propiciar cambios progresivos en los componentes cognitivos y afectivos de funcionarios municipales, además de favorecer el fortalecimiento de la identificación y sentido de pertenencia con los órganos y entes donde ejercen sus funciones, para así lograr un mejor desempeño en la administración pública municipal.

El programa de formación para el desempeño ético favorecerá la formación de funcionarios públicos éticos, para el cumplimiento de los fines propios del municipio, quienes por Ley, a través de sus máximas autoridades, asuman la obligación de definir acciones, medidas y políticas públicas que coadyuven el bienestar y desarrollo de los ciudadanos quienes, cada día más, exigen que las problemáticas que se presentan en sus comunidades sean resueltas e incluidas en la agenda pública, convirtiéndose esto en un desafío para la gestión pública municipal, para dar respuesta de manera oportuna, eficaz y eficiente a los deberes que han de cumplir estos funcionarios para satisfacer la necesidad de los ciudadanos y afianzar las políticas públicas en la comunidad.

Referencias bibliográficas

Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264– 275. doi:10.1016/j.leaqua.2007.07.009.

Arellano, D. (2021). *Gestión estratégica para el sector público*. Fondo de Cultura Económica.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.

Díaz, Á. (2020), “Ética pública y derecho disciplinario: Su proyección policial”. Tesis Doctoral presentada para optar al Título de Doctor en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, de la Escuela de Doctorado “Studii Salamantini” Universidad de Salamanca Escuela de Doctorado “STUDII SALAMANTINI” Salamanca, España.

Filipigh, S. (2016). Ética y función pública *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas*, Universidad Nacional de Nordeste, Vol. 10, Núm. 19 .

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

Ley Orgánica del Poder Ciudadano (2001), publicada en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 37.310 del 25 de octubre de 2001.

Koontz H. y Weihrich H. (2004). *Administración. Una Perspectiva Global*. 12ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Ley Constituyente del Plan de la Patria (2019), Proyecto Nacional Simón Bolívar, Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019-2025, publicada en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 6.442 Extraordinario de fecha 3 de abril de 2019.

Pardo, E. y Porras., J. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones: No. 2 , Article 13. Disponible en: This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Gestión y Sociedad* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

- Ormart, E. y Brunetti, J. (2013). La formación de los docentes en competencias éticas. *Nodos y Nudos*, 4 (35), 10-21.: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/NYN/article/download/2262/2132>.
- Rodríguez, D. J. (2012). Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento. *Educación*, 17 (33), 29-48.
- Russián, C. (2010). La Ética en el Ejercicio de la Política y la Lucha Contra la Corrupción. *Revista de Control Fiscal*. 166(1), pp. 11-28.
- Sierra-Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 111–128.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional