

**LA DEFICIENTE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA FORMACIÓN  
Y EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO  
COLOMBIANO**

ENSAYO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

**CONTADORA PÚBLICA**

POR:

**DIANA MARCELA MONTOYA CELY**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
BOGOTÁ D.C. 2013**

**LA DEFICIENTE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA FORMACIÓN  
Y EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO  
COLOMBIANO**

ENSAYO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE:

**CONTADORA PÚBLICA**

POR:

**DIANA MARCELA MONTOYA CELY**

PROFESOR:

**HÉCTOR DAVID BEJARANO**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
BOGOTÁ D.C. 2013**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
PALABRAS CLAVE.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
PRESENTACIÓN.....	6
1. EL RÉGIMEN DEL FUNCIONARIO PUBLICO EN COLOMBIA.....	8
2. GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.....	11
2.1 LA DEFICIENTE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COLOMBIANA.....	16
2.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	18
3. CONSIDERACIONES FINALES.....	22
4. REFERENCIAS.....	24

## RESUMEN

La gerencia del talento humano en nuestro país en el sector público, carece de una fundamentación ética en su labor, lo que conlleva no solo a una mala dirección de los esfuerzos organizacionales sino también en el adoptar comportamientos del personal que no van acorde con la verdadera vocación de servicio que se requiere de un servidor público.

## ABSTRACT

The management of human talent in our country in the public sector, it lacks a foundation ethics in their work, which involves not only to a bad address of the organizational efforts if not also in the behavior of the staff that they are not in line with the true vocation of service required of a public servant.

**Palabras clave:** Gerencia, Talento Humano, corrupción, administración pública, funcionario, servidor público, deficiencia, ética, valores.

**Key words:** Management, Human Talent, corruption, public administration, official, public servant, deficiency, ethics, values.

## INTRODUCCIÓN

El presente Ensayo titulado: LA DEFICIENTE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA FORMACIÓN Y EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO COLOMBIANO, plantea una de las problemáticas más complejas y desastrosas que padece Colombia, y que en buena medida es la causante de la tragedia nacional en aspectos significativos como la pobreza, la violencia social y el alto índice de criminalidad; se presenta primero un panorama de lo que se entiende por funcionario público en Colombia, posteriormente se hace un análisis de lo que se define como GERENCIA DEL TALENTO HUMANO en éste mundo contemporáneo, a continuación se analiza las deficiencias en el área de la gerencia del talento humano en la administración pública colombiana, y finalmente se llega a algunas conclusiones y se formulan algunas recomendaciones. Frente a un tema tan vasto y complejo como el escogido como trabajo final de grado, el presente Ensayo no pretende ofrecer una respuesta definitiva a la solución de ésta problemática, sino intentar un diagnóstico académico y una demostración de que efectivamente sí es deficiente la gerencia del talento humano en el país, con sus consecuentes comportamientos laxos en materia ética, ofreciendo una visión totalizadora del problema. Considero que éste trabajo fue de mucha utilidad dentro de mi proceso de formación profesional, y agradezco a las autoridades de la Universidad por permitirme profundizar en ésta temática de tanto interés para todos los colombianos.

## PRESENTACIÓN

El tema de la deficiente, antiética e inadecuada formación del funcionario público colombiano, con todas las secuelas negativas que ésta implica para el buen funcionamiento del Estado, exige, en primer lugar, hacer un esbozo general acerca de qué es lo que se considera que es un funcionario público a nivel global y nacional.

Según Martínez, E. E (2012) podríamos decir que son funcionarios públicos en Colombia quienes ejercen funciones de mando y coerción, así como de protección ciudadana y civil, previsión social o educación. Por el contrario, las actividades equiparables a las que realiza el sector privado, especialmente las actividades económicas, las cumplen servidores que se encargan de ellas con un estatuto propio de derecho privado; son también agentes públicos todas las personas que participan de manera directa en la ejecución de un servicio público, incluso si ocupan una función subalterna, tales como las de portero o vigilante de un despacho público. El término funcionario es utilizado en el lenguaje corriente para caracterizar a todos los servidores de la administración pública, que se aplica a cierta clase de servidores públicos, porque un gran segmento del personal administrativo se encuentra ocupado bajo un régimen normativo de derecho privado. De la misma manera, solamente algunos agentes están sometidos a un régimen de derecho público y tienen la calidad de funcionarios.

Son funcionarios, por lo tanto, los agentes públicos que gozan del régimen particular de la función pública. Los elementos que le caracterizan están constituidos por la ocupación de un cargo permanente en la administración pública y por la titularización, un acto que le confiere la calidad de funcionario y que lo convierte en integrante de la jerarquía administrativa, como se corrobora en la siguiente afirmación:

“Generar condiciones atractivas para el servicio público es requisito indispensable en un país que se pretende modernizar. No vale la pena mantener la burocracia por sí misma, sino que ella debe demostrarse como la mejor y más granada del país, bajo los criterios de responsabilidad y ética que exigen los colombianos” (Anónimo, 2012)

A pesar de las diferencias conceptuales y culturales, el servidor público es aquella persona que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil, está sometido a un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y que asumen actividades enmarcadas en los intereses vitales del Estado. No se trata pues de todos los empleados o trabajadores del Estado, sino exclusivamente aquellos que, como funcionarios, cumplen las funciones esenciales que le atañan al Estado y que, en cada caso, cada Estado extienda o restrinja a su arbitrio.

Según la sentencia C-553/10 de la Corte Constitucional (2009) uno de los aspectos que deben ser destacados, es que la labor del servidor público se realiza de forma permanente a través de su inclusión en una carrera administrativa; que dicha carrera exige su profesionalización, y que ésta se base en la formación, el entrenamiento y el perfeccionamiento permanente. Este concepto a través del tiempo ha excluido a legisladores, administradores de justicia y servidores políticos que laboran junto con el Ejecutivo. No obstante, la mayoría de las naciones define como servidores públicos a quienes se desempeñan en el poder judicial, junto con los funcionarios de la administración pública y los empleados administrativos de la rama legislativa. Comparten con ellos la misma normatividad laboral, la misma protección social y los mismos derechos de hacer parte de un sindicato. En resumen: Quienes se desempeñan en la administración de justicia, igual que los

trabajadores de la administración gubernamental y los diplomáticos, son servidores públicos.

## 1. EL RÉGIMEN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO EN COLOMBIA

Las ramas del poder público interpretan una manifestación del poder y de la actividad estatal, en desarrollo del principio de la separación de los poderes y de la necesaria especialización en el cumplimiento de las funciones públicas, las cuales se evidencian en el cumplimiento de las funciones legislativa, ejecutiva y judicial, a través de los diferentes órganos que las integran; pero así mismo dicho poder y actividad se sectorizan en otros órganos autónomos e independientes que han sido creados para el cumplimiento de las demás funciones estatales.

El cúmulo de competencias atribuidas a dichos órganos constituyen la multiplicidad de funciones públicas que deben ser desarrolladas por las personas naturales vinculadas mediante una relación de servicio, es decir, los servidores públicos, los cuales, como lo expresa la Constitución en el art. 123, están al servicio de la comunidad y ejercerán sus funciones según lo previsto por la Constitución, la ley y el reglamento, y en esa dirección lo corrobora la legislación vigente: "En Colombia entonces, no es posible que un funcionario haga algo si no tiene habilitación expresa para hacerlo. Así lo formula la Corte Constitucional". (Nel, R.G. 2010)

El concepto de servidor público que la Constitución usa en diferentes normas, sugiere la idea de la asignación y cumplimiento de funciones estatales por una persona natural, a través de un vínculo jurídico que implica o no subordinación laboral. Según lo estipulado en el artículo 123, "son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". En síntesis, dentro del género servidor público, se comprenden según la



Constitución diferentes tipos como son: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Este carácter de servidor, implica asumir el compromiso de cumplir unos deberes, que claramente se sintetizan según la revista Emagíster (2013) en cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la constitución, los tratados de derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

En cuanto a la autoría o fuente de la clasificación de los servidores públicos se puede concluir que lo es, en principio la Constitución, pero no existe dificultad alguna para que el legislador establezca, con arreglo a las atribuciones que le confiere el art. 150-23, nuevas denominaciones para designar grupos o clases diferentes.

Con el criterio mencionado se manejó por el legislador en el pasado, al amparo de la Constitución de 1.886, la materia relacionada con la clasificación de los empleados oficiales, al establecer diferencias entre empleados públicos y trabajadores oficiales y al consagrar en el ISS la categoría de trabajadores de la seguridad social. FUNCIÓN PÚBLICA, es el término que desde el punto de vista jurídico se ha utilizado para identificar este segmento de la Administración relacionado con la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, es decir, de las personas que bajo distintas modalidades, se encuentran al servicio del Estado Colombiano. En la Carta magna del 91 se advierte que éste término ya es de categoría constitucional, puesto que una vez se ha establecido la estructura del Estado, incluye un capítulo especial, dentro del mismo título, para referirse a ésta temática.

No obstante, la inclusión del capítulo referente a la función pública no constituye por sí mismo algo novedoso. Desde luego que en se insiste en los principios esenciales que ya venían consagrados en los artículos ya mencionados en el ordenamiento constitucional. Pero si no implica algo nuevo, si es palpable el interés del Constituyente por destacar la función pública, ampliarla, dotarla de dignidad y depurarla de los vicios y atavismos impuestos por el reparto amañado de los puestos públicos y de los contratos. Visibiliza, así mismo, el objetivo de marcar derroteros para orientar el trabajo de la función pública; uno de ellos el que señala el rol del servidor público, que no es otro que el de velar por los intereses del Estado y de la comunidad, cuya sencillez parece hacerlo estéril, cuando en verdad es de una importancia capital en éste mundo contemporáneo que favorece el individualismo y la búsqueda del beneficio personal.

Por tradición, toda referencia a la función pública tiene que ver con las personas que hacen parte de la Administración Pública o a la rama ejecutiva del poder público. Sin embargo, la Constitución del 91 extiende éste ámbito al considerar a todas las personas que cumplen funciones detalladas en la ley o reglamento, sin que importe la rama o el órgano independiente o autónomo del poder público en el cual presten sus servicios, así como las personas particulares que temporalmente cumplen funciones públicas. El Constituyente, teniendo en cuenta la experiencia legislativa anterior y el régimen preconstitucional aplicable a ésta materia, optó por clasificar directamente, aun cuando no de manera detallada, a los servidores públicos o del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, en tres niveles muy generales, según se desprende de un análisis del artículo 122 de la nueva Constitución, de la siguiente forma:

- Los miembros de las corporaciones públicas.
- Los funcionarios o empleados públicos.
- Los trabajadores oficiales del Estado.

Son Miembros de las corporaciones públicas los integrantes del Congreso de la República, de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales o Municipales y de las Juntas Administradoras locales. En consecuencia, son servidores públicos, los senadores y los representantes a la Cámara, los diputados, los concejales y los ediles.

## **2. GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

A partir de ésta introducción clarificadora acerca de lo que es un funcionario público en Colombia y el mundo, procedemos a analizar el concepto de la gerencia del talento humano, porque actualmente, al hablar de ésta temática, nos estamos refiriendo a una disciplina del conocimiento humano que ha evolucionado paralelamente con la sociedad, y a una ciencia de carácter interdisciplinario cuyas metas han avanzado a un estadio más alto de complejidad que el único fin económico o corporativo, que ha armonizado sus contenidos con aspectos esencialmente sociales, a la par con el avance y desarrollo del derecho laboral y el sindicalismo, transformándose en una disciplina que ha coadyuvado efectivamente hacia la reivindicación de derechos y garantías laborales individuales y colectivas, humanizando y dignificando las condiciones laborales y que en ésta época se ha convertido en un instrumento necesario para el buen desempeño organizacional en un mundo cada vez más exigente y competitivo.

Pero para llegar a éste punto la gerencia del talento humano ha recorrido un gran trecho, si bien, ésta como disciplina es relativamente reciente, no podemos afirmar contundentemente cuando surgió, sin embargo, hay algo que sí es claro: la gerencia de recursos humanos ha estado unida desde siempre al desarrollo de la civilización humana, no podría ser de otra manera pues ciertamente desde que el hombre se organiza en los primeros clanes sociales, hubo que emplear algún tipo de manejo empírico que le permitiera

controlar a los miembros del grupo, es decir, tuvo que crear y aplicar normas o reglas de convivencia social, en ésta época es cuando se empiezan a dilucidar y a emplear aunque primitivamente conceptos como el de autoridad, poder, división del trabajo, conceptos estos que en éste contexto se traducen o se pueden comprender como los primeros intentos hacia una gestión del llamado talento humano; veamos el siguiente ejemplo:

“En los pasajes de la biblia hay un ejemplo relacionado con el principio de la organización en función del desarrollo de diferentes actividades, como en el caso en que Jetró, suegro de Moisés, ante las dificultades de éste último para atender a su pueblo y dirimir los pleitos, le recomendó escoger un grupo de hombres y distribuir esa función, ahí se aprecia el carácter limitado del alcance de la dirección”. (Éxodo 18: 13-26) (Loaiza, G.J., s.f)

Con éstas precisiones y conforme las organizaciones humanas se vuelven más complejas van surgiendo innumerables actividades y trabajos sociales como la agricultura, la pesca, el comercio, las guerras, etc., las cuales requieren del ser humano el ejercicio de administrar recursos humanos. No obstante no fue sino hasta después de la Revolución Industrial, cuando realmente se comienza a entender la importancia de la administración eficiente del talento humano, se modifica el enfoque empírico que se utilizó hasta el momento, por la visión científica de la administración del talento humano, transformando ese paradigma mercantilista que convertía al hombre en trabajador o asalariado en la Revolución Industrial un cuasi esclavo del sistema, por un tratamiento más humano y social del ameno del talento humano en una organización, es aquí cuando se inicia a entender por primera vez, que el bienestar del trabajador no entra en conflicto de ninguna manera con los objetivos y metas organizacionales, sino que por el contrario, aporta eficazmente a su consecución.

Pero esto no fue repentino, sino que fue un proceso unido a muchos hechos coyunturales: la lucha de los pueblos por la reivindicación de derechos sociales, el surgimiento del sindicalismo, el desarrollo de tratados sobre Derecho Laboral entre otros. Es aquí cuando surgen las primeras contribuciones reales para la construcción de una ciencia de Gerencia del Talento humano, se crean en las empresas Divisiones de Bienestar de Personal, encargados de proporcionar elementos de bienestar para el empleado y el trabajador, como vivienda, salud, seguridad, atención médica, igualmente se reducen las jornadas laborales y se comprende la necesidad innegable de crear Departamentos especializados para tratar los conflictos y dificultades de personal, en síntesis, se humaniza el trabajo y se organiza racional y efectivamente la gerencia de personal .

Más adelante, y en los albores del siglo XX, aparecen nuevos tratadistas que analizan ya científicamente el estudio de la gerencia del talento humano, aparecen nuevas teorías que centran su atención en alcanzar la mayor eficiencia en las labores de producción, a partir de la organización, coordinación y dirección del talento humano y es así como se inicia a entender el papel esencial que tiene el trabajador en el alcance de las metas organizacionales. Se desarrollan conceptos esenciales como el de la división y especialización de las labores productivas, la selección científica de trabajadores, la capacitación y el desarrollo científico del trabajador.

Con éstas nuevas definiciones y al integrar la ciencia y la tecnología a los procesos organizacionales, la gerencia del talento humano transmuta hacia un saber y una praxis disciplinaria que emplea entre otras áreas del conocimiento disciplinas como la Psicología, Sociología, el Derecho, la Administración, la Ética y la Estadística como instrumentos para proporcionar a las personas miembros de una empresa las habilidades y aptitudes requeridas para alcanzar la satisfacción y eficacia necesaria al interior de la organización .

Y no podría ser de otra forma, pues el manejo del talento humano no es fácil, lleva implícito toda una serie de circunstancias inherentes a la naturaleza humana, al contexto temporal y sociocultural dentro del cual se desenvuelve, por lo cual estas disciplinas contribuyen con métodos científicos irremplazables para una mejor comprensión y empleo de la fuerza laboral, articulando eficazmente las metas personales, funcionales, sociales y corporativas en el proceso de la gerencia del talento humano. Otras disciplinas han contribuido con la gerencia del talento humano aportando una serie de técnicas para un superior desempeño, algunas de ellas aplicables adecuadamente a la gente como son: la selección el reclutamiento, entrevistas, incentivos; otras que se adecúan a la organización como análisis, creación y mantenimiento de puestos, políticas, normas y reglamentos, todas ellas conducentes al acrecimiento eficiente de la producción, porque “si una organización pequeña, mediana o grande es el retrato de sus miembros, ¿se atrevería usted a contratar a una persona sin previo estudio de competencias? Aunque la pregunta suene desatinada en pleno siglo XXI cuando el mercado admite ineficiencias, en Colombia no es raro encontrar empresas que vinculan personal a ojímetro, por recomendaciones o por simple amistad”. (El empleo.com., s.f)

Además, es importante resaltar que para la gerencia del talento humano no sólo es relevante el análisis o la comprensión del aspecto individual humano, sino también del aspecto social o de satisfacción de necesidades y expectativas grupales y de la organización. Toda vez que tiene que ver con un sistema que necesita de la articulación organizada de todas sus partes para su buen desempeño. Debe advertirse que en una organización siempre habrá intereses particulares e intereses comunes entre empleados y directivos, y mantener neutrales y en equilibrio estas dos variables es la mejor forma de operar de manera eficaz. Es decir que la organización debe hacer posible a los trabajadores lograr sus metas individuales orientando estos esfuerzos a los objetivos y propósitos de la organización.

Podemos también aseverar que la moderna Gerencia del Talento Humano se ha visto influenciada positivamente por contenidos sociológicos, psicológicos y legales que han mejorado sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores, dignificado las condiciones laborales, y que han hecho posible una perspectiva más amplia en la gestión del talento humano, dotando a las organizaciones modernas de técnicas eficaces para promover el desempeño de las personas, estableciendo los requerimientos del talento humano requerido, permitiendo la escogencia de aspirantes óptimos, eficientes y honestos, valorando los potenciales físicos y psicológicos de los aspirantes, todo con el objetivo de lograr las metas de la organización.

En relación con la vinculación y formación del funcionario público colombiano y con la gerencia que de éste personal se ejerce por parte del Estado Colombiano, es mucho lo que hay que decir. En primer lugar, históricamente, desde los albores de la independencia, la vinculación de estas personas, está íntimamente ligada a su origen familiar y a su filiación política, sin importar mucho su nivel de conocimientos o sus antecedentes judiciales o morales. Este tipo de comportamiento social, ha favorecido la corrupción, el clientelismo y la apropiación abusiva de los dineros del Estado. Esta fue una tradición generalizada durante el siglo 19 y la primera mitad del siglo XX, pero no quiere decir que no haya habido esfuerzos de moralización y de formación de los funcionarios estatales. A mediados del Siglo XX se crea la Escuela Superior de Administración Pública y se expiden los primeros estatutos anticorrupción, evidenciando el esfuerzo de los gobiernos de la época para normalizar y profesionalizar la administración pública, en un país que crecía y cuyo manejo se hacía cada vez más complejo y cambiante.

No obstante, los hechos siguen demostrando que Colombia aún padece la lacra de contar con funcionarios ineptos e incompetentes y también con funcionarios corruptos y deshonestos que desangran al Estado sin

misericordia, y todo lo anterior porque no se han podido erradicar los vicios y resabios heredados de la administración y las costumbres coloniales, teniendo en cuenta que “la corrupción prácticamente nació con el Estado Colombiano. Debemos recordar que el General Maza tuvo que recurrir a una medida de hecho, amenazó con su espada al Tesorero de Santa Fe de Bogotá, a fin de que le pagaran su jubilación, y enseguida se la pagaron demostrando manejos non sanctus”. (Blogspot.com., recuperado el 5 de octubre del 2009)

## **2.1 LA DEFICIENTE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COLOMBIANA**

La gerencia del talento humano en el sector público, se ve amenazada por una serie de fenómenos que ya son parte de la cultura organizacional pública en nuestro país. Uno de estos fenómenos se inicia desde la elección de nuestros dirigentes a nivel nacional, departamental y municipal, algunos de ellos con las capacidades requeridas y otros sobre todo en aquellas regiones alejadas del epicentro del país con capacidades deficientes para liderar y gerenciar una organización de este tipo.

Muchos de estos candidatos a nivel territorial no poseen estudios universitarios, y si lo son, se ven influenciados por otro tipo de fenómeno que es el llamado compromiso político que adquieren durante sus campañas, esto hace que la selección del personal que es una de las prácticas de la gerencia del talento humano se vea influenciada por este tipo de costumbres que han dañado a la administración pública desde sus inicios. La selección del personal por parte del mandatario en el momento de designar sus directivos es clave para dirigir los destinos de la entidad y de la comunidad a la que representan.

Este tipo de comportamiento no solo sucede a nivel directivo, también en aquellos niveles como el técnico y el asistencial donde el personal no es



elegido por su capacidades, principios y valores sino por otro tipo de situación que es el pagar favores de campaña, en este sentido la selección de personal se ve vulnerada en el sector público con este tipo de prácticas que en nada ayudan a mejorar la imagen de la administración pública en nuestro país.

Partiendo de una buena elección de personal, el siguiente paso a tener en cuenta por la gerencia del talento humano es la formación que le vaya a dar a todo el personal durante un determinado periodo, para esto es necesario fijar un plan de capacitación por áreas y asignar recursos para cumplir con esta práctica que beneficia en fortalecer debilidades en los funcionarios y a motivarlos a desarrollar en mejor forma sus actividades. Sin embargo, esta práctica no es bien llevada en todos los entes territoriales, esto debido a la deficiencia de recursos, y a una mala gestión del talento humano.

Otras funciones como son la evaluación del desempeño, remuneración y planes de carrera se ven afectadas por la falta de habilidades, capacidades, conocimientos y liderazgo en la gerencia del talento humano de una organización lo que conlleva a generar un entorno no propicio para el personal de apoyo el cual necesita de estímulos para desarrollar de forma satisfactoria sus labores.

Entendemos entonces, que la deficiencia de la gerencia del talento humano en el sector público de nuestro país, está dada por la mala designación de esta función aislada sobre todo de principios y valores éticos y de las políticas que se fijen dentro de la organización para el manejo de personal.

## 2.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Además de un sólido y bien estructurado proceso formativo en relación con lo que debe ser un transparente comportamiento ético del funcionario Colombiano, la lucha contra la corrupción implica también asumir retos como los siguientes:

- A. Volver a situar la corrupción como asunto prioritario en la agenda gubernamental. La corrupción no es valorada como el mal mayor y los colombianos no parecen percibir las conexiones y los efectos de éste fenómeno sobre la efectividad y legitimidad de las instituciones, la equidad y la justicia social, el acceso y disfrute de los derechos, la generación y distribución de riqueza, un ejercicio más pleno de la democracia y su propia existencia.
- B. Quebrar y vencer el círculo malvado entre violencia, narcotráfico y delincuencia organizada como escenarios para corrupción. El tráfico de narcóticos y el crecimiento de los grupos armados ilegales como perversas expresiones de un país violento, han llevado al debilitamiento de la gobernabilidad, han movido la frontera de la ética en ésta nación y han presionado una modificación mucho más peligrosa y corrosiva de la corrupción.
- C. Condenar y atacar la cultura del atajo y la ilegalidad. Parece existir cierta complacencia social de parte de la gente a la CULTURA DEL ATAJO, entendida como el logro de resultados mediante el empleo de métodos ilegales sin pensar en las consecuencias que se puedan derivar de ellos. Muy a menudo, los comportamientos tramposos siguen siendo apreciados como actos de astucia y audacia. Además, una parte importante de la población parece justificar la corrupción como un medio legal para la obtención de

determinados fines; desconfía de las actuaciones de sus compatriotas y justifica sus comportamientos en el equivocado proceder de la mayoría.

- D. Ser más drásticos y exigentes en el cumplimiento de la legislación vigente, Colombia ha ratificado. Tratados y convenciones internacionales para combatir la corrupción y cuenta con un cuerpo de lineamientos constitucionales, leyes y normas para avanzar en la lucha contra la corrupción. La labor consiste en ser más drásticos en su cumplimiento y en estrechar la brecha entre la existencia teórica de normas y su escasa aplicación práctica en la vida cotidiana, para disminuir y erradicar en lo posible, el fenómeno de la corrupción.
- E. Propiciar el fortalecimiento de una sociedad civil dinámica motivada por el cuidado de los recursos del Estado. Los ciudadanos son cada vez más escépticos en la creencia de que es posible acabar con la corrupción. Esto genera cierto pesimismo a la hora de demandar compromisos y resultados de los dirigentes políticos y los empresarios. Se requiere hacer esfuerzos para crear conciencia social sobre el impacto devastador de la corrupción y el rechazo social a ella y a los corruptos; e igualmente estimular la actuación de la sociedad civil en torno al cuidado del Tesoro Público, en especial a través de las prácticas de veeduría y control social.
- F. Los dirigentes empresariales deben asumir un sólido y transparente liderazgo en la lucha contra la corrupción y la ilegalidad. La condición social de una empresa socialmente comprometida y responsable es la orientación de sus negocios con fundamentos éticos y de transparencia. Estos dirigentes pueden asumir también su responsabilidad en la lucha

contra la ilegalidad ejecutando programas de ética organizacional al interior de sus corporaciones y sus cadenas de valor, e implementando sistemas para anular la práctica del soborno en el desarrollo de sus negocios.

- G. Propiciar un sistema de pesos y contrapesos. -Es necesario disminuir en Colombia la tendencia de concentración de poder en la rama ejecutiva y buscar un mayor equilibrio e independencia entre los distintos poderes. La lucha contra la ilegalidad hace necesario que estos controles operen de forma eficaz y que la interacción entre sus protagonistas se someta a normas democráticas y de transparencia.
- H. Sellar las grietas de la institucionalidad estatal que expresan los escenarios de riesgo de corrupción en el trabajo administrativo de las entidades del Estado. Las instituciones nacionales, especialmente a nivel territorial se equivocan con frecuencia en los terrenos de la visibilidad, el cumplimiento de las reglas y la deseable existencia de pesos y contrapesos. Todo esto propicia la ocurrencia de actos de corrupción. Es imperativo equilibrar el desarrollo institucional de Colombia, profundizar en la concreción de la descentralización y situar la lucha contra la delincuencia y la ilegalidad en un lugar prioritario para alcanzar la autonomía regional y local.
- I. Recuperar la legitimidad y la fe en la democracia y en la política. La carencia de transparencia y rendición de cuentas atenta contra la democracia, pues conduce a que las entidades públicas nacionales no gocen de la confianza de la gente y sean percibidas como favorecedoras de la corrupción. Entre otras medidas, es necesario impulsar en ellas mayor transparencia y rendición de cuentas, regular el lobby y el manejo racional del conflicto de intereses, establecer el voto nominal y boicotear las posibilidades a

la filtración de intereses oscuros en la formación y redacción de leyes y normas en esa dirección. Observemos la siguiente opinión: “Llorar sobre la leche derramada no conduce a nada y por lo tanto el gran reto es encontrar el camino para recuperar la confianza de empresarios y consumidores en un entorno político y económico muy distinto al que se vivía al comienzo de la presente década “(Palau, R.G. Enero 30 del 2009)

## CONSIDERACIONES FINALES

La deficiente formación del funcionario colombiano vinculado con el sector público y su laxo comportamiento ético, son el resultado obvio de una trama compleja de interacciones socioculturales y educativas, que requiere de una mirada transdisciplinaria y especializada, para introducir correctivos que lleven a un mejor y más ético desempeño de éste importante segmento de los trabajadores colombianos.

A lo largo del presente Ensayo, hemos hecho un esbozo general, acerca de lo que debería ser la óptima formación de un funcionario en Colombia y del direccionamiento que tiene que aportar una positiva Gerencia ética del Talento Humano.

Si bien se han logrado avances significativos, existen aún fenómenos preocupantes como la incompetencia y la corrupción que se resisten a bajar sus porcentajes de afectación en la formación y desempeño del funcionario Colombiano, pese a todos los esfuerzos gubernamentales para frenar y revertir éstos fenómenos, siendo el costo de estos desequilibrios e inconsistencias muy alto para el país, en términos, esencialmente, del estancamiento de su desarrollo y del ambiente de pesimismo y escepticismo que permea toda la vida nacional.

En una sociedad tan plagada de problemas como la colombiana, con carencias urgentes para resolver, se requiere ante todo de funcionarios competentes y transparentes, porque es por ahí, por donde obviamente debe comenzar la solución del múltiple conflicto que afecta a la Nación. El funcionario desempeña un papel clave en el manejo del Estado, y es un referente de primer orden para la opinión pública y para la niñez y la juventud. Si bien la familia y la escuela desempeñan un rol fundamental en la formación de la personalidad, también se requiere de unas reglas de juego estrictas y unificadas para hacer cumplir la ley, para educar en la ética y para que la vida

en sociedad se desarrolle dentro de un clima permanente de confianza, respeto, diligencia, tolerancia y responsabilidad social.

Siendo Colombia un país enorme, inmensamente rico y pluricultural, el gran interrogante en éste nuevo milenio, es por qué no se ha logrado alcanzar la paz dentro de un clima de progreso con justicia social. Creemos que buena parte de ésta respuesta está en la incompetencia y laxitud moral de sus funcionarios.

Mediante Ensayo expreso mi preocupación de colombiana, a fin de que el Estado Colombiano a través de sus sucesivos gobiernos, ponga más atención y celeridad en la formación ética de sus funcionarios y trabajadores.

### 3. REFERENCIAS

- Anónimo. (Enero del 2012). *Quien quiere ser funcionario*. El Nuevo Siglo. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/1-2012-%C2%BFqui%C3%A9n-quiere-ser-funcionario.html>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Cap. III De las leyes y Cap. II De la función pública. *Artículo 150* <http://colombia.justia.com/nacionales/constitucion-politica-de-colombia/titulo-vi/capitulo-3/#articulo-150>
- Corte Constitucional (Noviembre del 2009) *Carrera administrativa-Mecanismo general y preferente para el acceso al servicio público*. Sentencia C-553/10. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-553-10.htm>
- El colombiano (Julio 15 del 2011) *La andi critica el festín de la corrupción*. Medellín, Colombia.
- Especiales ncp (5 de octubre de 2009) *La corrupción del estado colombiano*, recuperado de Noticolombia Press
- Loaiza,G.J (s.f) *Antecedentes de la gestión de talento humano*. Recuperado de <http://julianlogar.blogspot.com/p/antecedentes-de-la-gestion-de-talento.html>
- Mailxmail.com (tomado el 4 de abril del 2013) *Derecho disciplinario colombiano, cap. 10* [www.emagister.com/cursoderecho-disciplinario-colombiano-1/deberes/todo-servidor-publico](http://www.emagister.com/cursoderecho-disciplinario-colombiano-1/deberes/todo-servidor-publico).



- Martínez, E.E (2012) *Función pública colombiana y comparada*. Recuperado de <http://funcionpublicaesap.blogspot.com/p/el-servidor-publico.html>
- Mundo empresarial (s.f) *Un arte llamado selección de personal*. El empleo.com. Bogotá, Colombia.
- Nel, R.G(Junio del 2010) La competencia de un funcionario es expresa, en *Derecho del siglo XXI*. Recuperado de <http://www.arkhaios.com/?p=2295>
- Palau, R.G (Enero 30 del 2010) *Como recuperar la confianza*. Portafolio.co