

**LA ÉTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, FACTOR CLAVE PARA LA
COMPETITIVIDAD DEL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO**

Presentado por:
Diana Carolina Camargo Pinzón

Presentado a:
Salvador Moncada



**Universidad Militar Nueva Granada
Especialización en Alta Gerencia
Bogotá D.C.
2014**

Índice

Resumen	3
Introducción.....	4
Capítulo I: Ética y Cultura Organizacional	6
Capítulo II: Ética y Competitividad.....	13
Factores de Cambio de la Competitividad.....	15
Capítulo III: Competitividad en el Sector Público Colombiano	16
Conclusiones.....	20
Referencias	21

Resumen

Este ensayo busca desarrollar el concepto de ética en la cultura organizacional con el fin de establecer cómo puede llegar a ser un factor determinante en la competitividad que reflejan las entidades del sector público en Colombia. Se abordan las definiciones de ética y cultura en sentido amplio y específico delimitando los conceptos al contexto de las organizaciones privadas y públicas y analizando los diversos significados que puedan adoptar y afectar la competitividad. Así mismo, se expone la importancia del talento humano como único activo organizacional vivo, capaz de adoptar estos conceptos como filosofía de vida, permitiendo con esto que se logre un incremento de la productividad y con ello, mejoras en la imagen que la sociedad colombiana tiene de su sector público.

Palabras Clave: Ética, Cultura, Organización, Competitividad, Organización Pública y Privada

Abstract

This essay develops the concept of ethics in organizational culture in order to establish what can be a determining factor in competitiveness reflecting public sector entities in Colombia. Definitions of ethics and culture in the broadest sense and specifically addresses the concepts defining the context of private and public organizations and analyzing the various meanings that can be adopted and affect competitiveness. Likewise, the importance of human talent as only living organizational asset, able to take these concepts and philosophy of life, to achieve this increased productivity and thus improved the image of Colombian society has exposed its public sector

Keywords: Ethics, Culture, Organization, Competitiveness, Public and Private Organization.

Introducción

Las organizaciones públicas en Colombia, tienen como finalidad brindar y garantizar a la ciudadanía la prestación de los servicios que el Estado les ofrece. Una cultura organizacional adecuada y basada en el buen uso y administración de sus recursos, las capacidades y el correcto comportamiento de sus trabajadores, hará posible que la competitividad de este tipo de entidades crezca notablemente, logrando cambiar la imagen negativa que tienen actualmente.

De acuerdo con la investigación realizada por Yaz Belida Ruíz y Julia Clemencia Naranjo (2012) sobre los estudios de cultura organizacional en Colombia, se puede determinar que la exploración en dichos temas, ha sido en su mayoría destinada a identificar y describir la cultura, más no a evaluar la incidencia que tiene la misma a la hora de tomar decisiones, cumplir metas y con ello, alcanzar un alto porcentaje de productividad y competitividad de las empresas.

El entorno que encierra el tema de la cultura organizacional en las entidades públicas, puede llegar a constituirse en una base sólida que ponga a disposición del gobierno, un camino claro en el cumplimiento de objetivos; pero, ¿qué se entiende como cultura organizacional? Edgar Shein¹, creador del concepto de cultura organizacional, citado por (Zapata, Manuel Gross, 2013): expresa que “la cultura es lo aprendido como unidad social total a lo largo de su historia”, de lo cual podemos determinar que la cultura organizacional es el cómo las personas miran al mundo, siendo esta visión referente de creencias, vivencias, hábitos y valores aplicados dentro de una institución. Es aquí donde aparece en escena el concepto de ética, el cual podemos resumir diciendo que es la herramienta que

¹ Psicólogo social Master en Psicología por la Universidad de Stanford y Doctor en Psicología social por la Universidad de Harvard. Es profesor emérito y conferencista sénior en Sloan School of Management del Instituto de Tecnología de Massachusetts (Zapata, Manuel Gross, 2013)

permite a los seres humanos forjar el carácter tomando los valores y transformándolos en hábitos.

El valor que deriva de la ética organizacional es generado al interior de las entidades públicas por las personas que la conforman, es por eso que desear un comportamiento adecuado de las mismas implica directamente una mejoría de estas organizaciones, ya que el ser ético nos lleva a alcanzar la excelencia humana, a conformar mejores personas, a buscar inconscientemente la felicidad lo que muy probablemente se traducirá, en un conjunto de comportamientos laborales óptimos y efectivos que incrementen la competitividad en el sector público del país.

De acuerdo con un estudio realizado recientemente por el ADEN², Colombia ocupa el séptimo lugar en términos de competitividad en América Latina. La evaluación hecha por este instituto, revela falencias que tienen que ver con la estabilidad macroeconómica concebida como aquellas variables de crecimiento, inflación, exportaciones, niveles de pobreza, desempleo, entre otras; y con aspectos institucionales entendidos como la gobernabilidad, la transparencia y el control. Cada una de estas variables, revelan la deficiencia que tienen las organizaciones estatales en el desarrollo adecuado de sus funciones, dejando con esto bastante evidenciado el bajo grado de competitividad que existe actualmente en las organizaciones estatales del país.

Las entidades públicas sufren actualmente un deterioro de su imagen corporativa debido a su debilidad en temas relacionados con la ética y la cultura organizacional, afectando directamente la competitividad de las mismas, es por eso que el gran interrogante que surge a resolver sería el ¿cómo las

² ADEN: Red educativa internacional, cuya actividad principal es su Escuela de Negocios, fundada en 1992. Está focalizada en el desarrollo profesional de directivos y gerentes de empresas; y actualmente cuenta con 27 sedes distribuidas en 17 países de América Latina y Europa (ADEN, 2013).

organizaciones que hacen parte del sector público colombiano, pueden llegar a incrementar la competitividad? Teniendo en cuenta cada uno de los aspectos analizados anteriormente, este ensayo tiene como objetivo exponer que las organizaciones públicas colombianas deben apropiarse en sus esquemas internos y sus planes de gestión, la ética como factor clave a la hora de propiciar un clima organizacional ideal, que les permita consolidarse como entidades productivas y con altos niveles de competitividad y así hacer de Colombia un referente positivo a nivel mundial.

Desde esta perspectiva, desarrollaré la temática referenciando un marco teórico que me permita sustentar de forma clara y precisa, los conceptos que nos permitan abordar las diferentes prácticas administrativas relacionadas con la toma de decisiones y el manejo del talento humano, y así consolidar una imagen, construida bajo un cimiento llamado ética que proporcione a las entidades públicas una guía para encontrar la herramienta que los lleve a ser competitivos y a encontrar el éxito en su gestión.

Capítulo I: Ética y Cultura Organizacional

La celeridad que caracteriza al mundo moderno obliga a las personas a tener una serie de comportamientos que las llevan a actuar ya no tan humanamente, sino de forma robótica. La ausencia de valores, el poco tiempo que se dedica a la vida en familia y algunos otros cambios sociales, pueden considerarse antecedentes de la forma de vida que se lleva en la actualidad, evidenciando que para los seres humanos, vivir teniendo como precedente los valores ya no es prioridad; por el contrario, se cree que la rectitud con que se pueda llegar a actuar es de santurriones.

Los constantes conflictos de tipo intrapersonal, interpersonal y social, hacen parte del día a día dentro de la sociedad en nuestro país. Se habla todo el tiempo en pro de los valores pero se viven muy poco. Se promueven valores como la verdad, la tolerancia y la solidaridad, pero el ser humano en la práctica y en la cotidianidad experimenta la mentira en todas sus facetas, las acciones por conveniencia, la crítica destructiva, el egoísmo como reflejo claro de lo que somos realmente y ese interés particular que impide el óptimo desarrollo grupal que necesita cualquier organización. Por lo anterior, se hace necesario generar al interior de las organizaciones, un verdadero cambio en la percepción del mundo para alcanzar un modo de vida ideal, aportando con esto a la construcción de una sociedad colombiana inteligente, libre y próspera, con un carácter bien forjado que ofrezca beneficios de tipo económico, social y político a todos.

Según Adela Cortina Ortiz³, “La ética es esencialmente un saber para actuar de modo racional”. Como complemento a esta definición y ahondando un poco más sobre el carácter y la necesidad del mismo a la hora de desempeñar un papel idóneo dentro de la sociedad, Lucre Paris citando a Adela Cortina, señala que:

“La palabra ética viene del término ETHOS que significa CARÁCTER o MODO DE SER. El carácter que el hombre tiene es decisivo para su vida, porque aunque los factores externos lo condicionen en un sentido u otro el carácter desde el que lo asume es el centro último de decisión” (Paris, 2011)

Existen otro tipo de interpretaciones y definiciones que podrían llegar a complementar la expuesta anteriormente. Por ejemplo, la ética de Aristóteles citada por (Caldeiro, 2006) nos dice que: “es en primer lugar, una ética de la

³ Filósofa española nacida en Valencia (1947). Ganadora del premio internacional de Ensayo Jovellanos 2007. Catedrática de Ética de la Universidad de Valencia y Directora de la Fundación ÉTNOR para la ética de los negocios y las organizaciones, ha sido la primera mujer miembro de la Academia de Ciencias Morales y Políticas (ComparteLibros).

felicidad...pero también es una ética de la virtud ya que está en el medio por excelencia para alcanzar la felicidad”. Así mismo, la Asociación ARVO⁴ cita a Kant, quien dice sobre la ética lo siguiente: “lo bueno esta en la buena voluntad regida por la ley moral. Si alguien actúa por temor y no por respeto al deber implícito en la ley moral, sus acciones no son morales. Tampoco lo serán aquellas que se realizan por accidente o como medio para obtener beneficios posteriores”. (ARVO, 2005).

Con el paso del tiempo y de acuerdo con los diferentes pensamientos del significado de ética, este concepto se ha venido madurando con lo que se puede llegar a definir como la forma de actuar firme y coherente del hombre para llevar a cabo lo bueno y lo correcto, basado en las leyes morales que forjan el carácter y determinan la voluntad, llegando con esto a alcanzar la felicidad. En ese sentido se podría decir que para los seres humanos, la moral se constituye en la parte fundamental de la ética.

Desde el momento en que los hombres sintieron la necesidad de agruparse en sociedades, surgió la necesidad de implementar una serie de reglas de convivencia que permitieran regular conductas y proceder de acuerdo con lo establecido y frente a los demás miembros de la misma sociedad. Es por ello que la ética es una constante en la vida social de los hombres y es el motor del mismo para ser feliz, es decir, que la interiorización e implementación de la ética por parte de los seres humanos, arroja como resultado un desarrollo óptimo de sus funciones dentro del grupo social al que hacen parte.

Para comprender un poco más el significado y la importancia de la ética, se analizarán algunos de sus elementos más importantes, expuestos por Krisbel Cornivel, entre los cuales están:

⁴ Proyecto cuya finalidad es la difusión de ideas coherentes con el humanismo cristiano, apoyados en la competencia científica de los autores que colaboran con Arvo o a los que eventualmente se citan (Catholic.net).

1. La sociedad: como el campo en el que se desenvuelve día a día el hombre y sobre la cual se materializa la práctica,
2. El sentido moral: siendo este considerado como la base sólida de la ética y lo que reafirma ese actuar bien,
3. Los valores: como principios de nuestro comportamiento,
4. Los deberes y las obligaciones: como lo son cada una de las tareas que tenemos que desarrollar a diario bajo esas reglas de convivencia, sobre la moralidad y el buen actuar y para el campo afectivo se rescata el elemento,
5. Felicidad: que viene a ser el fin y sentido de la vida de cada ser humano (Cornivel).

En ese orden de ideas, y una vez definida la ética en todos sus aspectos relevantes, su importancia y explicados cada uno de sus elementos, se puede concluir que el ser éticos, podría llegar a generar ese cambio que se requiere para lograr una mejor gestión, y para el caso de la sociedad y las instituciones públicas, una mejor percepción de la productividad y de la eficiencia institucional. Es decir, que la interiorización del concepto de ética, pondría a disposición de la sociedad colombiana ciudadanos íntegros dispuestos a dar lo mejor de sí tanto en su vida personal como en su desempeño laboral, entendido este último, como esas experiencias que tiene cada individuo en la ejecución de tareas en pro del cumplimiento de objetivos dentro de una organización ya sea de tipo privado o público.

Dentro del contexto que enmarca el actuar de un hombre al interior de una sociedad, podemos encontrar el proceso profesional y laboral. El papel que juega

el cómo se desenvuelven los hombres al interior de una organización, está directamente relacionado con el concepto y aplicación de la ética y es aquí, donde interviene otra teoría importante en el desarrollo de esta temática: la cultura organizacional.

El ámbito en el que se desenvuelven los empleados de una organización es parte fundamental en su desempeño profesional, en el desarrollo óptimo de sus funciones y en la adecuada forma de relacionarse con sus demás compañeros; al conjunto de vivencias y experiencias al interior de ese ámbito se le conoce como cultura organizacional. A pesar de que las investigaciones sobre este tema en particular son recientes, encontramos varios autores que nos guían para hilar cada uno de los conceptos y profundizaciones que se encuentren respecto del tema y lograr así la finalidad de este escrito.

Existen varias definiciones desde el punto de vista antropológico que encierran lo que significa la cultura organizacional, con el fin de discernir y concluir sobre el concepto expondré de acuerdo con lo citado por (Castañeda Rodríguez, Raúl, & Teresita, 2006) algunas de estas definiciones:

✓ Malinowski⁵ dice que:

“la cultura es un todo integral constituido por instrumentos y bienes de consumo, de cartas constitucionales...de ideas humanas y objetos, creencias y costumbres...un vasto aparato, parcialmente material, parcialmente humano y parcialmente espiritual mediante el cual el hombre es capaz de enfrentarse con los problemas concretos, específicos, que se le presentan”.

⁵ Broinslaw Kasper Malinowski fue el refundador de la antropología social británica a partir de su renovación metodológica basada en la experiencia personal del trabajo de campo y en la consideración funcional de la cultura (Barragan, 2014).

✓ Clifford Geertz⁶ dice:

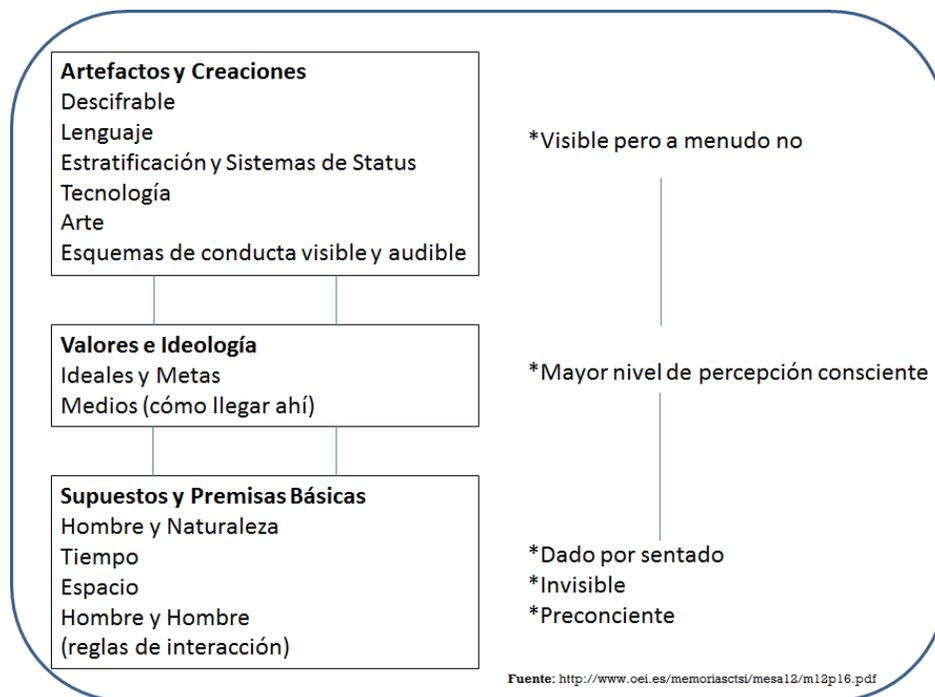
“la cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporado en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades en relación con la vida”.

De lo anterior podemos decir que la cultura juega un papel fundamental en las organizaciones, ya que representa el patrón de comportamiento que pueda llegar a adoptar cada empleado al elegirla como una forma de ver y vivir el mundo y por supuesto la forma más idónea de ser parte integral en la consecución de objetivos al interior de una organización. La cultura organizacional enmarca cada una de las experiencias, vivencias, conflictos y triunfos que se dan al interior de una dependencia y su éxito radica principalmente en la capacidad que tengan las personas de aprender lo bueno y lo correcto de cada una de ellas y utilizarlo como instrumento de crecimiento continuo.

Edgar Shein es considerado como el investigador principal de los temas de procesos de cambio, mejora y desarrollo organizacional. La definición sobre cultura organizacional expuesta por Shein, destaca algunos elementos que fundamentan su percepción. A continuación se muestra un diagrama citado por Raúl Castañeda y Teresita que describe y sintetiza estos elementos (Castañeda Rodríguez, Raúl, & Teresita, 2006):

✓ Elementos de la cultura organizacional según Edgar Shein:

⁶ Clifford James Geertz antropólogo estadounidense “campeón de la antropología simbólica” que pone particular atención al papel del imaginario (o símbolos) en la sociedad (Universidad Autónoma de Queretaro, 2010).



Los elementos que hacen parte de la cultura organizacional de acuerdo con lo expuesto anteriormente, tienen 3 niveles que abarcan un contexto general de los seres humanos y los entornos en los que se desenvuelven, su moral y los supuestos y premisas básicas, donde estas últimas pueden llegar a ser consideradas como esa parte hipotética que luego pasa a convertirse en punto de referencia. Cada uno de estos niveles hace un aporte significativo al global de lo entendido por cultura organizacional, partiendo del referente teórico estudiado correspondiente a este tema y una vez analizada dicha información, planteo el siguiente orden para los niveles estructurados en forma de pirámide y que considero deberían abordarse con el ánimo de influenciar el comportamiento y forma de actuar de los empleados de una organización.

Nivel 1: Valores e Ideología. En mi concepto el más importante de todos ya que sobre él se fundamenta el actuar y más que el actuar en sí, la forma correcta de cómo deben actuar los seres humanos en cada una de sus esferas basados en sus valores.

Nivel 2: Artefactos y Creaciones. Este nivel representa aquellos elementos que hacen parte de cada vivencia o experiencia y de la que se pueda llegar a aprender. Algunos elementos que hacen parte de este nivel son: entorno físico y social, capacidad tecnológica, lenguaje, entre otros. Su característica principal es, como lo expresa Shain en su diagrama, que cuenta con una mayor percepción.

Nivel 3: Supuestos y Premisas. Aquí se refleja la parte final de la cadena de la cultura organizacional, ya que este nivel muestra ese aprendizaje soportado en los niveles anteriores y que puede llegar a determinar una premisa de solución o de comportamiento en una situación particular.

La cultura organizacional es de suma importancia para todas las compañías ya que al complementarse con la ética, hará posible que los colaboradores tengan un sentido de pertenencia y un compromiso grupal que muestre una mayor eficiencia, productividad y competitividad.

Capítulo II: Ética y Competitividad

Las organizaciones de los tiempos actuales enfrentan un panorama gris y un camino difícil de recorrer. Las dificultades que trae consigo la modernidad afectan directamente al activo más importante que son las personas. La administración del talento humano, se ha convertido en un reto constante de los responsables de las empresas para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales, que deriven en utilidad económica, reconocimiento y posicionamiento de la institución que dirigen en el sector en que se desenvuelva.

Una de las ventajas competitivas que puede desarrollar una empresa radica principalmente en su imagen corporativa, actualmente este concepto adquiere especial importancia ya que los clientes de las compañías tienen muy presente la percepción que se tenga de la misma frente a la sociedad. El constante descuido de la ética en las organizaciones, hace que la imagen conjunta (ética y corporativa) de las compañías sea expuesta a un daño irreparable obteniendo como resultado negativo el riesgo de la desaparición definitiva de la compañía. En este segmento del ensayo, veremos que la ética debe ser concreta y práctica, que ofrezca utilidad a las empresas haciendo que la sociedad exigente de hoy, valúe esas expresiones éticas (confianza, honestidad, respeto e integridad) como factor de mejora en sus procesos (Fominaya, 2000).

La cultura organizacional apoyada en la ética, puede llegar a convertirse en un factor determinante para alcanzar un alto grado de competitividad de las empresas de Colombia, tanto en el sector público como privado. Jorge Garay Salamanca⁷ en su libro Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996, expone la definición de competitividad de Pineiro (Pineiro, 1993): “la competitividad un concepto que no tiene límites precisos y se define en relación con otros conceptos. La definición operativa de competitividad depende del punto de referencia del análisis – nación, sector, firma –, del tipo de producto analizado – bienes básicos, productos diferenciados, cadenas productivas, etapas de producción – y del objetivo de la indagación – corto o largo plazo, explotación de mercados, reconversión, etcétera”. (Garay, 2004).

La definición que nos presenta Garay encierra una serie de connotaciones que abarcan todos los elementos que afectan directa e indirectamente la competitividad empresarial. Una organización es altamente competitiva si logra

⁷ Ingeniero Industrial, magister en economía de la Universidad de los Andes y de doctorado, Ph.D. en economía en el Instituto Tecnológico de Massachussets, Estados Unidos (Garay, 2004).

mantener el éxito a través de canales como la satisfacción del cliente con productos de calidad, la mejora de estos productos a través de la participación proactiva de todos los colaboradores de la entidad con proyectos innovadores, tener procesos bien definidos y vivir una cultura organizacional óptima para lo cual se fomentan competencias y la ética como filosofía de vida. Así mismo, es necesario tener presente ciertos factores que influyen directamente en el cambio que han sufrido las estructuras competitivas durante los últimos años.

Factores de Cambio de la Competitividad

El incremento constante de la población económicamente activa y calificada, así como la exigencia de calidad medida sobre estándares y normatividad regulada, son factores determinantes en el crecimiento de la competitividad. El primer factor a evaluar es la *Globalización de la Economía* (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2001), que proyecta un gran reto que consiste en ampliar la visión competitiva de los empresarios de nivel local a nivel mundial y que los obliga a estar en busca de la mejora continua, actuando rápido para mantenerse atento a los cambios que el entorno genere. La necesidad que tienen las empresas de ser muy productivas en ese entorno cambiante que el mundo moderno trae consigo, nos lleva a identificar la importancia que tiene el segundo factor a analizar: *La Tecnología y sus Avances* (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2001). Por un lado, nos ayuda a evitar esos riesgos que puedan amenazar la supervivencia de las mismas y por otro, incentivan la búsqueda de nuevos mercados, en los cuales los esfuerzos estén dirigidos a reconfigurar los procesos y procedimientos con el fin de obtener mejoras en sus productos y servicios.

El logro de resultados de las compañías, está directamente relacionado con la buena planeación y una adecuada proyección de objetivos y estrategias en las cuales la tecnología juegue un papel determinante en la necesidad de responder adecuadamente a cada uno de los desafíos que esos sectores productivos puedan

llegar a generar. La gestión tecnológica⁸ sustenta una serie de decisiones gerenciales que apuntan a lograr seguir ahondando en el camino que incremente la productividad de las empresas privadas y públicas en el país.

Otro factor que ha incidido estructuralmente en la competitividad empresarial es el *Desarrollo de las Comunicaciones*. De la mano con la tecnología de punta, este factor contribuye a las entidades a ser más competitivas, ya que la cercanía que se tiene con los clientes finales hará viable una retroalimentación que permita complacer los requerimientos y también los requisitos establecidos por los usuarios, a la hora de demandar los productos y/o servicios que ofrece la empresa (Mouriz Costa).

Fomentar y mantener la competitividad en las organizaciones, se califica como una importante estrategia para la consecución de logros y objetivos a corto y largo plazo. Por esta razón se hace necesario fomentar en los empleados el desarrollo de competencias éticas, entendidas como el grupo de conductas que abarcan el conocimiento, habilidades, aptitudes, actitudes y características de personalidad, que puedan llegar a influir en el rendimiento de un trabajador logrando un desempeño sobresaliente, efectivo y competente.

Capítulo III: Competitividad en el Sector Público Colombiano

La competitividad es un factor clave para el óptimo desempeño de una empresa en cualquier ámbito organizacional. El sector público no es la excepción, es más, se puede decir que en Colombia, es el sector que presenta mayores

⁸ Se concibe como el proceso de administrar el desarrollo de la tecnología, su implementación y difusión en los sectores industrial, público y privado y en la sociedad en general. (Envigado)

falencias frente al tema. Para lograr conceptualizar la ética como factor clave en el desempeño de las entidades públicas, es necesario conocer en primera instancia, como es la estructura y funcionamiento de las entidades del sector público en este país.

Las entidades colombianas de carácter público, son aquellas que deben velar por los deberes y derechos de los ciudadanos; son las encargadas de servir al país supliendo las necesidades de cada uno de sus habitantes. La estructura que maneja el Estado colombiano para el cumplimiento de sus objetivos institucionales fue estudiado por El Departamento de Investigaciones del Banco de la República quienes nos plantean en su investigación desarrollada en el año 1992, lo siguiente:

“El sector público de Colombia está conformado por subsectores: no financiero y financiero. El primero agrupa las entidades que son propiedad del gobierno o controladas por él y que se dedican a producir o suministrar bienes o servicios; según las características de sus funciones y fuentes de financiamiento estas entidades se clasifican:

- a) Gobierno General – Administración Pública.*
- b) Empresas no financieras del Estado.”*

Dentro de la clasificación de Gobierno General podemos encontrar aquellas entidades que prestan y/o producen servicios que satisfacen necesidades primarias de los ciudadanos entre las cuales se tienen: educación, justicia, defensa, vivienda, entre otros. Así mismo, es importante aclarar que estas entidades se financian principalmente de los impuestos que tributan los ciudadanos. Las empresas no financieras del Estado encierran todas aquellas, que al igual que las del Gobierno General, producen bienes y/o servicios pero a diferencia de las anteriores, suplen necesidades no básicas y se financian de las tarifas y precios que cobran. Otra de las clasificaciones, enmarca las entidades

como centrales y descentralizadas y se diferencian la una de la otra por su ejercicio de autoridad dentro del territorio nacional (Departamento de Investigaciones Económicas del Banco de la República, 1992).

La composición de la institucionalidad estatal, va desde su tamaño hasta su estructura fiscal y política. Son infinidad de clasificaciones las que existen, sin embargo, lo importante es que cada una de éstas tiene el fin de garantizar un excelente servicio al ciudadano, que brinde a la nación la oportunidad de ser en un contexto global, un país en desarrollo (Departamento de Investigaciones Económicas del Banco de la República, 1992). Sobre el particular, se han venido evidenciando fallas en la prestación de dichos servicios, que repercuten directamente de forma negativa, en la imagen institucional del sector público, rompiendo la confianza que debe existir entre sociedad y nación.

La cultura organizacional que se vive al interior de las entidades públicas, no es la adecuada. En mi concepto y de acuerdo con diferentes investigaciones sobre cultura organizacional en Colombia (Belida & Clemencia, 2012), la falta de información y apropiación del tema de ética y cultura por parte de los funcionarios públicos, evidencia su bajo rendimiento y productividad, afectando directamente las estadísticas que existen sobre competitividad. Si bien es cierto que en las diferentes entidades se cuenta con planes y programas enmarcados bajo el referente de un ideario ético, que reúne valores que deben fortalecer la cultura organizacional de los empleados, también se puede ver que la debilidad principal radica en la no aplicación de dicha teoría en la práctica y ejecución de tareas diarias.

Las relaciones del Estado con los ciudadanos se deben dar cada vez más en un escenario obligado a la excelencia en el servicio, al manejo oportuno de la información y lo más importante a obtener resultados y soluciones eficientes y eficaces. Así pues, el reto para las entidades públicas es en esencia, revalidar y

concientizarse de su poca cultura de cambio y con ello su muy poco visible compromiso con la innovación.

Es por ello, que en procura de mejorar los procesos y procedimientos de las entidades gubernamentales, se propone adoptar la ética como esa forma correcta de vida que hace crecer a las personas, gestando un único comportamiento regido por principios y del cual lógicamente se verá beneficiado en principio el ámbito laboral. Esta herramienta organizacional puede llegar a subsanar falencias de tipo gerencial, administrativo y operativo, logrando así un conjunto ideal para alcanzar un mayor grado de competitividad teniendo como resultado una mejor imagen corporativa. Por otra parte, y como complemento en el objetivo de mejorar la competitividad del sector público de Colombia, la capacidad de innovación en las entidades públicas puede verse como un activo que garantice la satisfacción de los ciudadanos y de la sociedad en general y la flexibilidad suficiente para que los sectores productivos puedan afrontar los retos de la competitividad.

Conclusiones

La competitividad y el buen desempeño de las entidades públicas, mejorará de forma ostensible al adoptar e interiorizar los elementos de la ética y la cultura organizacional, a través de programas que estén encaminados al cambio de enfoque y pensamiento de los funcionarios públicos. La implementación de la ética y la cultura organizacional dentro de las entidades del sector público en Colombia, debe ser asumida y liderada por funcionarios de los niveles directivos que gestionen y adopten una política acorde con esos principios y valores que les permita tener un enfoque siempre abierto al cambio y la evolución de la sociedad.

La aplicación de los principios, valores y elementos de la ética y de la cultura organizacional por parte de los funcionarios al momento de ejercer cada una de sus funciones y desarrollar sus actividades, generarán el cambio de pensamiento y percepción que tienen los ciudadanos (clientes finales) beneficiarios de los servicios de las entidades públicas de negativo a positivo.

Así mismo, las entidades públicas estarán a la vanguardia del mercado (siendo líderes a nivel nacional e internacional) en la prestación de los servicios y en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas, en razón a que la estructura administrativa y el talento humano que la componen estarán impregnadas de valores y comportamientos acordes con los principios morales y legales, que les permita desempeñar cada una de sus actividades de forma eficiente y competitiva.

Referencias

ADEN. (2013). *ADEN International Business School*. Obtenido de 27 Sedes en 17 Países la Escuela de Negocios con mayor presencia en Hispanoamérica: <http://www.aden.org/article/acerca-de-aden>

ARVO, A. (17 de Junio de 2005). *La Ética de Kant*. Obtenido de <http://arvo.net/seccion-immanuel-kant/la-etica-de-kant/gmx-niv547-con11943.htm>

Barragan, G. (5 de Febrero de 2014). *Bronislaw Malinoski - A.R. Antropología*. Obtenido de Bronislaw Malinoski - A.R.: <http://prezi.com/b57imsivs6fh/copy-of-bronislaw-malinoski/>

Belida, R. Y., & Clemencia, N. J. (16 de Julio de 2012). *Universidad Santo Tomás*. Obtenido de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/Diversitas/article/view/449/388>

Caldeiro, G. P. (2006). *Ética Aristotélica - La Felicidad - La Virtud - El Término Medio*. Obtenido de <http://filosofia.idoneos.com/index.php/328313>

Castañeda Rodríguez, A. M., Raúl, O. P., & Teresita, G. d. (Junio de 2006). *El Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión de la Innovación*. Obtenido de <http://www.oei.es/memoriasctsi/mesa12/m12p16.pdf>

Catholic.net. (s.f.). *Proyecto Arvo Net*. Obtenido de <http://www.es.catholic.net/catequistasyevangelizadores/868/2208/articulo.php?id=35589>

- ComparteLibros. (s.f.). *Biografía de Adelan Cortina*. Obtenido de <http://www.compartelibros.com/autor/adela-cortina/1>
- Cornivel, K. (s.f.). *Ética*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos87/etica-concepto/etica-concepto.shtml#importanca>
- Departamento de Investigaciones Económicas del Banco de la República. (1992). Sector Público. En D. d. República, *Colombia: Reseña de su Estructura Económica*. Bogotá D.C.: Imprenta del Banco de la República.
- Envigado, I. U. (s.f.). *Estrategias Gerenciales: Gerencia para el Emprendimiento, Gerencia de Proyectos, Gestión por Resultados y Gestión Tecnológica*. Obtenido de Gestión Tecnológica: <http://www.iue.edu.co/documents/emp/entorTecnologicos.pdf>
- Fominaya, C. (2000). A largo plazo la ética en los negocios resulta muy rentable. En C. Fominaya, *A largo plazo la ética en los negocios resulta muy rentable* (págs. 5-6). ABC Economía.
- Garay, L. J. (2004). Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996. Bogotá D.C.: Edición Virtual del Libro de Luis Jorge Garay.
- Mouriz Costa, J. (s.f.). *Comunicación Corporativa*. Obtenido de La Comunicación es una Clave Competitiva: <http://mouriz.wordpress.com/2007/07/16/81/>
- Paris, L. (9 de Septiembre de 2011). *¿Qué es la Ética? (Adela Cortina)*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/64404015/%C2%BFQue-es-la-Etica-Adela-Cortina>

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2001). Nuevos Retos para la Gestión Empresarial frente a la Competitividad. En SENA, *Política Nacional para la Productividad y Competitividad*. Bogotá D.C.: SENA.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2001). Tecnología e Innovación: Impacto en la Competitividad. En SENA, *Política Nacional para la Productividad y Competitividad*. Bogotá D.C.: SENA.

Universidad Autónoma de Queretaro. (26 de Marzo de 2010). *Antropología Simbólica*. Obtenido de http://antropologiauaq.blogspot.com/2010_03_01_archive.html

Zapata, L. (2013). *Desarrollo Organizacional: 7 conceptos clave explicados por Edgar Schein*. Reportado de <http://manuelgross.bligoo.com/20131004-desarrollo-organizacional-7-conceptos-clave-explicados-por-edgar-schein>.