

# INFORME SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

## 1. Introducción

El presente informe analiza las percepciones, actitudes y valoraciones expresadas por servidores públicos y contratistas respecto al Código de Integridad y Buen Gobierno. A partir de las afirmaciones recopiladas, se identifican patrones comunes, niveles de compromiso y áreas clave de fortalecimiento dentro de la cultura organizacional. El análisis se orienta a comprender cómo estos grupos interpretan y aplican los principios éticos en su labor diaria, así como las implicaciones para el desempeño institucional y la confianza ciudadana.

## 2. Compromiso y Valores Institucionales

Los resultados evidencian un alto sentido de identidad con la misión pública. La mayoría de los encuestados expresa sentirse motivada por un propósito social, concibiendo el servicio público como una vocación más que como un simple empleo.

Este enfoque vocacional impulsa:

- Un compromiso genuino con los valores institucionales.
- La convicción de que el comportamiento individual contribuye significativamente a la generación de confianza en la ciudadanía.
- Una cultura orientada al servicio y al cumplimiento del interés general.

Esta percepción positiva refleja una base ética sólida, favorable para consolidar comportamientos íntegros y coherentes con los principios del buen gobierno.

## 3. Responsabilidad y Ética Profesional

Los encuestados muestran una postura firme en torno a la responsabilidad moral que implica el rol público. Entre las principales percepciones destacan:

- Rechazo a la obediencia ciega: Se considera que no se deben acatar órdenes sin cuestionamiento cuando estas contradicen la normativa o la ética.
- Defensa del actuar íntegro: Se enfatiza la importancia de asumir decisiones responsables, incluso en situaciones de presión jerárquica.
- Ejemplaridad en el comportamiento: Se reconoce que los servidores públicos deben ser referentes éticos para la sociedad.
- Condición moral del cargo: Se rechaza el uso de la posición para obtener beneficios personales o favorecer intereses particulares.

Este conjunto de afirmaciones demuestra un fuerte sentido de ética de la responsabilidad, necesaria para la correcta administración del Estado y la prevención de prácticas indebidas.

#### 4. Transparencia, Conflictos de Interés y Meritocracia

Los encuestados valoran de manera clara los principios de imparcialidad y transparencia en el sector público. Las observaciones más relevantes incluyen:

- Promoción de la meritocracia: Existe consenso en que los servidores no deben intervenir en procesos de selección para beneficiar a conocidos o allegados. Esto evidencia una preocupación por garantizar igualdad de oportunidades y evitar prácticas clientelistas.
- Transparencia en relaciones profesionales previas: Se reconoce la necesidad de declarar vínculos, especialmente en casos como abogados que asumen cargos directivos.  
Esta percepción revela sensibilidad frente a los conflictos de interés y su posible impacto en la confianza institucional.

El análisis sugiere que hay una comprensión madura del rol de la transparencia como mecanismo para fortalecer la legitimidad de las decisiones públicas.

#### 5. Manejo de Recursos y Compromiso con el Interés General

En relación con el uso de los recursos públicos y el compromiso laboral, los participantes expresan:

- Rechazo total al uso irresponsable de bienes públicos. Se reconoce la obligación ética y legal de administrar dichos recursos con austeridad y criterio técnico.
- Asunción de responsabilidades: La mayoría considera que los servidores deben admitir errores, evitando trasladar culpas o responsabilidades a terceros.

Estas respuestas reflejan una cultura orientada a la rendición de cuentas, la eficiencia y la protección del patrimonio público.

#### 6. Comportamiento y Relaciones en el Entorno Laboral

El clima laboral también es percibido como un espacio donde deben primar la responsabilidad y los resultados. Entre las opiniones más destacadas:

- La amabilidad o cercanía interpersonal no debe usarse como excusa para incumplir obligaciones.
- Se enfatiza la importancia de la eficiencia, disciplina y cumplimiento de tareas.
- Se promueve un ambiente donde las relaciones humanas no afecten la imparcialidad ni la responsabilidad profesional.

Esto muestra una comprensión equilibrada entre un trato respetuoso y la exigencia de resultados, clave para entornos productivos y transparentes.

## 7. Conclusiones Generales

El análisis integral de las percepciones evidencia que la mayoría de los servidores públicos y contratistas:

1. Se identifican profundamente con los valores y principios del servicio público, lo que fortalece la cultura institucional.
2. Comprenden y respaldan la importancia de la ética, la transparencia y la meritocracia como pilares del desempeño estatal.
3. Rechazan prácticas indebidas como el uso personal del cargo, la intervención irregular en procesos de selección o el manejo irresponsable de recursos.
4. Reconocen la necesidad de actuar con responsabilidad individual, asumir errores y promover un comportamiento ejemplar.
5. Diferencian correctamente las relaciones personales del cumplimiento de deberes, priorizando la eficiencia y la integridad.

## 8. Recomendaciones

A partir del análisis se sugiere:

- Reforzar la capacitación continua en ética pública, especialmente en temas de conflictos de interés y responsabilidad funcional.
- Promover espacios de diálogo donde los servidores puedan discutir dilemas éticos reales.
- Fortalecer mecanismos de denuncia y protección de denunciantes, incrementando la confianza para reportar irregularidades.
- Implementar campañas internas que visibilicen casos de buenas prácticas como ejemplo de comportamiento íntegro.
- Realizar evaluaciones periódicas de clima ético para detectar riesgos y oportunidades de mejora.