

CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO, DESDE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

DRA. VANIA PÈREZ MORALES

OBJETIVO GENERAL

Explorar los elementos clave de la integridad institucional, así como reflexionar sobre su papel como eje central para promover una cultura organizacional orientada al servicio público.

INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

La integridad institucional es el conjunto de principios, valores, normas y procedimientos que guían la actuación de una organización (especialmente en el sector público) para asegurar un desempeño ético, transparente y orientado al interés público, previniendo la corrupción y el uso indebido de recursos y poderes.^[1]

COMPONENTES CLAVE DE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL:

01

Políticas y códigos de ética:

Documentos que definen los principios, valores y normas de conducta que deben seguir los miembros de la institución.

02

Liderazgo:

La alta dirección debe estar comprometida y promover el liderazgo en la ética pública.

03

Mecanismos de control y supervisión:

Estructuras y procesos para prevenir, identificar y sancionar irregularidades, como las que pueden resultar de la corrupción.

COMPONENTES CLAVE DE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL:

- 04 Capacitación y difusión:**
Actividades de formación para que los funcionarios comprendan e interioricen las normas y valores institucionales.
- 05 Canales de denuncia:**
Vías seguras y accesibles para que los ciudadanos y empleados puedan reportar faltas éticas o posibles actos de corrupción.
- 06 Gestión de riesgos:**
Identificación y evaluación de los riesgos que podrían afectar la integridad de la institución y establecimiento de estrategias para mitigarlos.

LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PORQUE:

Garantiza que los poderes y recursos confiados al Estado se utilicen para los fines previstos y se orienten al servicio público.

Actúa como una barrera eficaz contra la corrupción, tanto por acción como por omisión.

Fomenta una cultura organizacional basada en la honestidad, el respeto y la responsabilidad, lo que mejora el desempeño y la eficiencia del sector público.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional puede definirse como el conjunto de valores, creencias, comportamientos y prácticas compartidas por los miembros de una organización, teniendo como principal objetivo el crear un entorno coherente y cohesionado que fomente el bienestar, mejore la productividad y promueva la alineación de objetivos estratégicos.

[2]

ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

La cultura organizacional es un componente crucial en la gestión de recursos humanos, ya que influye en el comportamiento, las interacciones y la percepción de los empleados dentro de la organización.

ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Los elementos de la cultura organizacional son variados, pero algunos de los más significativos incluyen:

Valores organizacionales:

Principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de los empleados.

Misión y visión:

La misión define el propósito fundamental de la organización, mientras que la visión establece la dirección a largo plazo y los objetivos aspiracionales.

Normas y reglas:

Expectativas claras sobre el comportamiento aceptable y las reglas que rigen la conducta en el lugar de trabajo, contribuyendo a la coherencia y la estabilidad.

Clima laboral:

Percepción general de los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo factores como la moral, la motivación y la satisfacción laboral.

Comunicación:

Estilo y frecuencia de la comunicación interna; cultura de comunicación abierta y transparente fomenta la confianza y la colaboración.

Liderazgo:

Forma en que se ejerce el liderazgo en la organización; los líderes modelan comportamientos y actitudes que influyen en la cultura.

ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Reconocimiento y recompensas:

Manera en que se reconoce y recompensa el desempeño excepcional, puede incluir sistemas formales de recompensas, así como gestos más informales de reconocimiento.

Innovación y creatividad:

Grado en que se fomenta y celebra la innovación y la creatividad en la organización.

Desarrollo profesional:

Énfasis en el crecimiento y desarrollo de los empleados, reflejando la importancia que se le da al aprendizaje y al desarrollo profesional.

Diversidad e inclusión:

Grado en que se valora y promueve la diversidad en la organización; cultura inclusiva busca la participación activa y la igualdad de oportunidades para todos.

Equilibrio entre trabajo y vida personal:

Importancia dada al equilibrio entre el trabajo y la vida personal; cultura que valora este equilibrio puede ofrecer políticas y prácticas que respalden la calidad de vida de los empleados.

Adaptabilidad y resiliencia:

Capacidad de la organización para adaptarse a cambios y superar desafíos; cultura adaptable fomenta la resiliencia y la agilidad organizativa.[3]

[3] QuestionPro, “Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos”, en: <https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

La cultura organizacional en el sector público es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que guían el comportamiento e interacción de los funcionarios y trabajadores del gobierno para cumplir con el propósito público. Se manifiesta en cómo se toman las decisiones, se presta el servicio al ciudadano y se organiza el trabajo, siendo fundamental para la eficiencia, la transparencia y la capacidad de adaptación de la administración.^[4]

^[4] Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, “Cultura Organizacional en la Administración Pública”, en:
<https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/229/604#:~:text=Deben%20ser%20vistas%20como%20procesos,al%20cambio%20de%20manera%20resiliente.&text=Bauman%2C%20Z.,BID>

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES:

Jerarquía y estabilidad:

Las organizaciones públicas suelen tener estructuras jerárquicas bien definidas que priorizan la estabilidad interna y el orden.

Orientación a la norma y el proceso:

El cumplimiento de reglas, leyes y procedimientos es un elemento cultural fundamental, lo que puede limitar la flexibilidad y la innovación radical.

Propósito público/creación de valor público:

La misión principal es servir al interés público y crear valor para la sociedad, a diferencia del enfoque en la rentabilidad del sector privado.

Identidad y compromiso:

La cultura ayuda a transmitir un sentido de identidad a los empleados y fomenta un compromiso con la misión de servicio, lo que puede ser un fuerte motivador.

Influencia política y social:

Está sujeta a cambios impulsados por agentes políticos y las demandas sociales, lo que requiere cierta capacidad de adaptación, aunque a menudo de forma incremental.^[5]

^[5] Dialnet, “La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las ...”, en: <https://share.google/CTM7Xs00ycWCTgpn1>

DESAFÍOS:

- **Resistencia al cambio:** La naturaleza jerárquica y enfocada en procesos puede dificultar la adopción de cambios rápidos o innovadores, necesarios para mejorar la eficiencia y la respuesta a las necesidades cambiantes.
- **Fomento de la innovación:** Crear un entorno propicio para la innovación es un desafío, ya que la aversión al riesgo suele estar presente debido a la rendición de cuentas pública.
- **Apertura y transparencia:** Existe una necesidad creciente de fomentar una cultura de apertura y transparencia, lo que implica proteger a quienes denuncian irregularidades (denunciantes) y asegurar la rendición de cuentas.^[6]

^[6] Libro UNAM, “Capítulo 4. Crear una cultura organizacional abierta en el sector público de la Ciudad de México”, en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7011/9.pdf#:~:text=represalias%20hacia%20el%20personal%20Fuente:%2>

Importancia de una cultura organizacional en el sector público:

Una cultura organizacional sólida e intencionalmente gestionada en el sector público es crucial porque:

- **Influye en el rendimiento:**
Impacta directamente en el desempeño de los colaboradores y, por ende, en los resultados de la entidad y la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.
- **Alinea objetivos:**
Permite alinear los objetivos y metas de la institución con los valores y la motivación de los empleados, creando un compromiso fuerte.
- **Facilita la gestión estratégica:**
Una cultura que apoya la estrategia administrativa aumenta las posibilidades de lograr los objetivos institucionales de manera exitosa.^[7]

^[7] PANDAPÉ, “Impacto de la cultura organizacional en los objetivos empresariales”, en: <https://www.pandape.com/blog/cultura-organizacional/#2>

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO: DESDE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Derivado de la concepción de la cultura organizacional desde el sector público y la integridad institucional, como conceptos individuales, es importante enfatizar que la cultura organizacional del sector público vista desde la integridad institucional es un enfoque transversal y sistémico que busca un cambio cultural profundo, pasando de un cumplimiento basado en reglas a una actuación impulsada por valores, principios y normas éticas compartidas que guían el comportamiento y los procesos de toma de decisiones de los servidores públicos, priorizando el interés público sobre los intereses privados, teniendo como objetivo construir instituciones transparentes, confiables y eficaces, mitigando los riesgos de corrupción y prácticas antiéticas.

IMPORTANCIA DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO DESDE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL:

La cultura organizacional en el sector público es mucho más que un conjunto de normas internas, es el marco que orienta cómo piensan, actúan y deciden las instituciones del Estado. Cuando esta cultura se construye sobre la integridad institucional, se convierte en un factor determinante para la calidad del servicio público y la confianza ciudadana, ayudando a:

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES:

- > Fortalece la confianza en las instituciones.
- > Mejora el desempeño institucional.
- > Previene riesgos de corrupción y conflictos de interés.
- > Promueve comportamientos coherentes y sostenibles.
- > Fomenta el liderazgo ético.
- > Incrementa la satisfacción y el compromiso del personal.
- > Mejora la relación con la ciudadanía.

CONCLUSIÓN

Una cultura organizacional basada en la integridad institucional es esencial para el buen funcionamiento del sector público porque garantiza que las decisiones, acciones y servicios se orienten al interés general y no a intereses particulares, provocando que el Estado se vuelve más legítimo, más eficaz y capaz de responder con responsabilidad y ética a las necesidades de la sociedad.

¡GRACIAS!



@vaniaperezmor



vania.perez@cpc-sna.org
vania.perezmor@gmail.com